

ÁROP – 2.2.21 Tudásalapú közszolgálati előmenetel

ISBN 978-615-5491-14-6



A hivatásos és a szerződéses katonák jogállása

Jegyzet a közszolgálati humánszervező szakirányú továbbképzés Közszolgálati jog II. című
tantárgyához

DR. SZEKENDI GYÖNGYVÉR



Nemzeti Közszerológati Egyetem



Budapest, 2014

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
Eütevtv.	az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény
Haktv.	a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény
Hjt.	a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény
Hjtvhr.	a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet
Hszt.	a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény
Kjt.	a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
Hvt.	a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény
Kttv.	a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. 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 Közszerződési Egyetem
NKEtv.	a Nemzeti Közszerződési Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény
Nktv.	a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény
Ptk.	a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
régi Hjt.	a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény
Tagdíjtv.	a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény
Üjt.	a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény

Tartalomjegyzék

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

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

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

1. A honvédek

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

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

A Honvédség létszámgazdálkodása kötött: részletes bontású létszámát a Hvt. felhatalmazása alapján az Országgyűlés állapítja meg. A személyi állomány legmagasabb létszáma (az úgynevezett engedélyezett létszámkeret) – az Országgyűlés 2013. évi döntése² alapján – 29 700 fő.

*Honvédek*³ minősül – rendfokozatára tekintet nélkül – a Honvédség tényleges állományú tagja, azaz

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

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

² 35/2013. (V. 16.) OGY határozat.

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

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

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

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

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

2. A katonai szolgálati jog

2.1. A katonai szolgálati jog kialakulása

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

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

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

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

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

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

2.2. A katonai szolgálati jog jellemzői

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

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

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

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

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

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

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

2.3. A katonai szolgálati jog stratégiai háttere

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

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

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

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

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

Az új humánstratégia *főbb célkitűzései* különösen

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

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

3. A katonai szolgálati viszony jellemzői

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

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

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

Az alapjogok korlátozásán túl a katonai szolgálat sajátossága, hogy a honvédek *szigorú függelmi rendben és magas fokú fegyelem* mellett teljesítenek szolgálatot. A függelem a katonai szolgálati rend és fegyelem nélkülözhetetlen eleme, amely biztosítja a szolgálati előljáró (hivatali felettes) jogát a parancs (utasítás) kiadására, és meghatározza az alárendelt kötelezettségét a parancs (utasítás) teljesítésére. Mindemellett a függelem magában foglalja azt is, hogy a honvédek a szolgálati előljáró irányában engedelmisséget kell 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 tényállást¹⁰ valósít meg.

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

¹⁰ Parancs iránti engedetlenség (Btk. 444. §)

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

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

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

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

¹¹ Katona büntetőjogi fogalma, katonai büntetések, mellékbüntetések, katonai bűncselekmények, katonai büntetőeljárás.

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

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

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

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

4. A munkáltatói jogkörök gyakorlásának rendje

4.1. A munkáltatói jogkört gyakorlók

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

MH Összhaderőnemi Parancsnokság parancsnoka, a Honvéd központi személyügyi szervének vezetője¹³, illetve az állományilletékes parancsnok.¹⁴

A *honvédelmi miniszter* kiemelt munkáltatói jogköre a legfontosabb, törvényben rögzített¹⁵ személyügyi döntéseket öleli fel, így például a köztársasági elnöki döntésekhez szükséges előterjesztési jogot, az ezredes rendfokozatba előléptetést, illetve az ezredes beosztásba kinevezést.

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

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

¹³ A jegyzet készítésekor a Honvédség központi személyügyi szerve a HVK Személyzeti Csoportfőnökség.

¹⁴ A tábornok kinevezése, előléptetése, a Honvéd Vezérkar főnökének kinevezése, felmentése, a tábornok szolgálati viszonyának megszüntetése, tábornok hivatásos állományba visszavétele, velük szemben szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés 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.

¹⁵ Kiemelt munkáltatói jogkörnek nem minősülő munkáltatói jogköröket miniszteri rendeletek, elsősorban a Hjtvrh. szabályozza.

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

Az *MH összhaderőnemi parancsnok* középirányító munkáltatói jogkörei (ilyen volt például az alárendelt állomány őrnaggyá történő előléptetése, őrnagyi rendfokozattal rendszeresített beosztásba kinevezése) 2013. augusztus 13-ától megszűntek¹⁶, így jelenleg egyes külföldi szolgálattal összefüggésben rendelkezik munkáltatói hatáskörrel, valamint az általános szabályok szerint állományilletékes parancsnoki jogköröket gyakorol.

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

4.2. A munkáltatói döntés

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

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

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

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

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

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

¹⁷ Szolgálati visszaélés (Btk. 441. §), előjárói hatalommal visszaélés (Btk. 450. §)

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

5. A szolgálati viszonyral kapcsolatos általános „munkajogi” szabályok

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

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

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

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

5.2. A képviselet rendje

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

5.3. Az elévülés

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

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

6. A katonai szolgálati viszony létesítésével kapcsolatos szabályok

6.1. A katonai szolgálati viszony létesítésének feltételei

Katonai szolgálati viszony azzal létesíthető, aki *a 18. életévét betöltötte, cselekvőképes, magyar állampolgár¹⁹, állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, és a katonai szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. A szolgálati beosztás betöltésének feltételei

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

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

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

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

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

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

A szervezeti és működési szabályzatban megjelölt szolgálati beosztások betöltésének feltétele az előírt *vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség* esedékességgkori teljesítése.²⁵

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

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

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

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

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

6.3. Próbaidő kikötése

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

6.4. Az állományba vétel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. A szolgálati viszony módosítása

A Hjt. példálózó jelleggel meghatározza a szolgálati viszony módosításának lehetséges eseteit. E körbe tartozik a szerződés közös megegyezéssel történő módosítása, a kinevezés, az áthelyezés, az előléptetés, a vezénylés³¹, a megbízás, a rendelkezési állományba helyezés, a szünetelés, vagy az illetmény nélküli szabadság. *A szolgálati viszony módosítása során is érvényesíteni kell a munkaköri követelményeknek való megfelelést, valamint – amennyiben a szolgálati beosztás betöltéséhez szükséges – teljesíteni kell a vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettséget és a nemzetbiztonsági alkalmassági feltételt.*

*A szolgálati viszony módosításának leggyakrabban előforduló esetei az áthelyezés és a kinevezés.*³² A magasabb beosztásba kinevezés egyben előmenetelnek minősül, így az állomány tagjának nemcsak a szolgálati beosztás betöltéséhez szükséges feltételekkel kell rendelkeznie, hanem meg kell felelnie az előmeneteli követelményeknek is. A munkáltatói jogkört gyakorló az áthelyezésről és a kinevezésről a szolgálat érdekében dönt. Az azonos vagy az alacsonyabb beosztásba áthelyezés történhet kérelemre is. Az alacsonyabb beosztásba áthelyezéshez az állomány tagjának beleegyezése szükséges. A magasabb beosztásba kinevezés és az azonos beosztásba áthelyezés során az állomány tagja kérheti különös méltánylást érdemlő egyéni érdekének figyelembe vételét. A magasabb beosztásba történő kinevezés általában együtt jár a rendfokozatba történő kinevezéssel, vagy előléptetéssel³³, de el is válhat tőle.

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

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

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

³³ Rendfokozathoz kapcsolódó munkáltatói döntés kinevezés, ha az az első tiszti, altiszti, tábornoki rendfokozatba történik, más esetben előléptetés.

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

8. A katonai szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése

8.1. A szolgálati viszony megszűnésének, megszüntetésének esetei

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

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

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

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

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

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

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

8.2. A felmentés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Áthelyezés más jogviszonyba (második közszolgálati pályafutás)

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

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

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

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

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

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

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

A sajátos katonai tartalékállományba tartozók második közszolgálati pályafutását együttműködési megállapodások³⁸ is segítik.

8.4. Eljárás a szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése esetén

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

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

8.5. A szolgálaton kívüliek

A Hjt. sajátos jogintézménye a szolgálaton kívüli jogállás³⁹, amelynek célja a hivatásos állományba történő *visszavétel elősegítése, valamint honvédségi kötődés fenntartása*. A szolgálaton kívüliek közé történő felvételét kizárólag a hivatásos állomány

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

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

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

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

9. A szolgálatteljesítés tartalma

9.1. A szolgálatteljesítés általános szabályai

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

Az állomány tagja honvédségi szervezetnél⁴⁰, a KNBSZ-nél, az NKE-n, a Gábor Dénes Elektronikai Műszaki Szakközépiskola és Kollégiumban, és úgynevezett más szerveknél (így például bírósági vagy ügyészi szervezetnél, más központi államigazgatási szervnél, honvédelmi vagy egyéb biztonsági érdeket szolgáló gazdálkodó szervezetnél) teljesít(het) szolgálatot.

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

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

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

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

A tiszti és az altiszti szolgálati beosztások általános vagy speciális előmeneteli rendbe tartoznak. *Általános előmeneteli rendű beosztáshoz* egy rendszeresített rendfokozat⁴³, a rendfokozathoz pedig kötelező (korábban minimális) és maximális várakozási idő tartozik. E beosztások esetén főszabályként érvényesül az „egy beosztás-egy rendfokozat” elv, vagyis az állomány tagja által viselt rendfokozat nem térhet el a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozattól. Kivételt jelent ez alól a kettős rendfokozattal rendszeresített beosztás, ahol a beosztáshoz két rendfokozat tartozik, a beosztást az állomány azon tagja töltheti be, aki ezek valamelyikét viseli, s a kettő közül a magasabb minősül a rendszeresített rendfokozatnak. *Speciális előmeneteli rendű beosztáshoz* rendszeresített rendfokozatként elérhető legmagasabb rendfokozat kapcsolódik, a beosztás ehhez képest legfeljebb kettővel alacsonyabb viselt rendfokozattal tölthető be (ettől eltérést a Honvéd Vezérkar főnöke engedélyezhet), azaz ebben az esetben is eltérhet egymástól az állomány tagja által viselt és a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozat. A rendfokozatokhoz kötelező várakozási idő tartozik, azonban maximális nincs, vagyis az állomány tagja a beosztásban időbeli kötöttség nélkül, akár a szolgálat felső korhatáráig foglalkoztatható.

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

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

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

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

A kötelező és a maximális, illetve a kötelező *várakozási időket a Hjt. rögzíti.*⁴⁴ A szolgálati beosztások általános megnevezését, a rendszeresített rendfokozatot, a lehetséges előmeneteli rendet a Hjtvtvr. és miniszteri utasítás⁴⁵ határozza meg. A szolgálati beosztásokat, a szolgálati beosztáshoz kapcsolódó alapvető követelményeket a munkaköri jegyzékekben és az állománytáblákban rögzíteni kell. Új munkakör munkakör-elemzést és munkakör-értékelést követően hozható létre.⁴⁶

A külföldi szolgálat igen különböző élethelyzetek ölel fel a brüsszeli „irodai” feladatoktól az afganisztáni műveleti területen történő szolgálatteljesítésig. Ennek megfelelően a külföldi szolgálatot teljesítők jogai és kötelezettségei kisebb-nagyobb mértékben különböznek nemcsak a hazai viszonylatoktól, hanem egymástól is. A külföldi szolgálatteljesítésre a Hjt. önálló fejezetben különös szabályokat állapít meg, és széleskörű rendeletalkotási⁴⁷ felhatalmazást biztosít a végrehajtási kérdések rendezése érdekében.

9.2. Az összeférhetetlenség

A pártatlan és a befolyástól mentes szolgálatteljesítés, az egyéni és a szervezeti integritás⁴⁸ elősegítése és biztosítása érdekében a Hjt. és a Hjtvtvr. szabályozza az összeférhetetlenség formáit, a munkáltatói kontrollmechanizmusokat (előzetes engedély, bejelentés), az összeférhetetlenségi helyzet megszüntetésének követelményét és elmulasztásának jogkövetkezményeként, a jogviszony ex lege megszűnését.

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

⁴⁵ 47/2013. (VIII. 23.) HM utasítás

⁴⁶ 9/2014. (II. 12.) HM utasítás

⁴⁷ Hjtvtvr., 18/2013. (IX. 5.) HM rendelet

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

9.2.1. Az együttalkalmazási tilalom

Nem létesíthető szolgálati viszony, ha az állomány tagja ezáltal közeli hozzátartozójával⁴⁹ vagy élettársával kerülne közvetlen irányítási, felügyeleti, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba. Ha az együttalkalmazási tilalom a szolgálati viszony fennállása alatt keletkezik, és az a szolgálati viszony módosításával – így különösen áthelyezéssel – nem orvosolható, a munkáltatói jogkört gyakorló – elsődlegesen az érintettek érdemeinek mérlegelésével – dönti el, hogy az állomány melyik tagjának szűnik meg a szolgálati viszonya. Az együttalkalmazási tilalom alól a munkáltatói jogkört gyakorló kérelemre *felmentést adhat*, amely visszavonásig érvényes.

9.2.2. A más kereső tevékenység

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

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

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

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

9.2.3. A politikai tevékenység tilalma

A hivatásos katona nem lehet tagja pártnak, és nem folytathat politikai tevékenységet. A szerződéses katona a szolgálati viszonya idejére a párttagságát köteles felfüggeszteni. Emellett az állomány tagja párt nevében vagy érdekében közszereplést kizárólag a szolgálati viszonyának szüneteltetése⁵⁰ idején vállalhat.

9.3. Az egészségi, a pszichikai és a fizikai alkalmasság

A katonai szolgálatra és a szolgálati beosztásra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságot az Alkalmassági rendeletben⁵¹ meghatározottak szerint rendszeresen ellenőrizni kell. Ennek keretében az állomány tagja köteles a szükséges felméréseknek, szűréseknek és vizsgálatoknak alávetni magát. Amennyiben az állomány tagja az előírt követelményeknek nem felel meg, az ellenőrzést meg kell ismételni. Ha az érintett a megismételt ellenőrzésen sem felel meg a fizikai követelményeknek, szolgálati viszonya – amennyiben az nem egészségi okra vezethető vissza – a törvény erejénél fogva megszűnik. Az egészségi vagy a pszichikai követelményeknek való ismételt meg nem felelés esetén a munkáltatói jogkört gyakorló dönt a rendelkezési állományba áthelyezésről, vagy a felmentésről.

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

9.4. A szolgálatteljesítési idő

9.4.1. A szolgálatteljesítési idő beosztása (szolgálati rendek)

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

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

⁵¹ 7/2006. (III. 21.) HM rendelet

szolgálatelljesítés követelményét, s ezekre figyelemmel általános⁵², készenléti jellegű beosztáshoz⁵³, valamint folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztáshoz⁵⁴ kapcsolódó szolgálati rendet határozhat meg. Az állomány tagjára irányadó szolgálati rendet a munkaköri leírásban rögzíteni kell.

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

⁵² Általános szolgálati rendben teljesít szolgálatot az állomány tagja, ha szolgálati beosztása nem minősül készenléti jellegű beosztásnak vagy folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásnak.

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

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

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

9.4.2. A rész-szolgálatteljesítés

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

9.4.3. Kiképzések, gyakorlatok

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

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

- az *alapkiképzés* időszakában a heti szolgálatteljesítési idő legfeljebb 60 óra, a pihenőidő legalább napi 8 óra, hetente legalább 1 pihenőnapot ki kell adni,
- a *különleges műveleti kiképzésen* résztvevők heti szolgálatteljesítési ideje legfeljebb 96 kiképzési óra, minden 24 órás vagy azt meghaladó folyamatos kiképzési foglalkozás során a résztvevő 24 óránként egészségügyi szakszemélyzet által végrehajtott ellenőrzésen vesz részt, minden 48 órát meghaladó kiképzési foglalkozást követően az

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

9.4.4. A túlszolgálat

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

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

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

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

9.4.5. Az őr-, ügyelet- vagy készenléti szolgálat

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

Az állomány tagja

- *őrszolgálatot* teljesít, ha a pihentetés biztosítása mellett, a szolgálatvezénylésben meghatározott ideig, a munkáltatói jogkört gyakorló által meghatározott helyen kötött formájú fegyveres szolgálatot lát el, amelynek célja objektumok, javak, illetve személyek őrzése és védelme, vagy fogva tartott személyek szökésének megakadályozása,
- *ügyeleti szolgálatot* teljesít, ha a pihentetés biztosítása mellett, a szolgálatvezénylésben meghatározott ideig, a munkáltatói jogkört gyakorló által meghatározott helyen szolgálati feladatot lát el,
- *laktanyán kívüli készenléti szolgálatot* teljesít, ha szolgálatvezénylés alapján előre nem tervezhető szolgálati feladat végrehajtásának biztosítása érdekében rendelkezésre áll, annak időtartamát a munkáltatói jogkört gyakorló, helyét az állomány tagja határozza meg úgy, hogy a szolgálatvezénylés alapjául szolgáló körülmények bekövetkezése esetén, a munkáltatói jogkört gyakorló által kijelölt személy parancsára, az általa meghatározott időn belül – szolgálatteljesítésre alkalmas állapotban – szolgálati feladat megkezdésére és végrehajtására köteles,
- *laktanyai készenléti szolgálatot* teljesít, ha szolgálatvezénylésben meghatározott időtartamban és helyen előre nem tervezhető szolgálati feladat végrehajtásának biztosítása érdekében rendelkezésre áll, és a szolgálatvezénylés alapjául szolgáló körülmények bekövetkezése esetén szolgálati feladat végrehajtására köteles, vagy
- *fegyveres vagy nemzetközi kötelezettségen alapuló készenléti szolgálatot* teljesít, ha a szolgálatvezénylésben meghatározott ideig, pihentetés biztosítása mellett rendelkezésre áll, a készenléti szolgálat rendeltetése fegyveres szolgálatra, vagy nemzetközi kötelezettségből fakadó feladatra történő felkészülés és feladatvégzés.

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

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

9.4.6. A szabadság

Az állomány tagja évi 25 munkanap alapszabadságra⁵⁵, ezen felül pedig – különböző jogcímeiken, akár egymással egyidejűleg is – pótszabadságra⁵⁶ jogosult. A Hjt. meghatározza a szabadság mértékénél figyelembe veendő időtartamokat, s rendelkezik a szabadság kiadására vonatkozó általános és különös szabályokról.

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

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

9.4.7. A szülési szabadság

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

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

⁵⁵ Az alapszabadság időtartama megegyezik a Kttv. és a Hszt. szerinti mértékekkel.

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

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

9.4.8. Az illetmény nélküli szabadság

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

9.4.9. Szolgálatmentesség

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

9.4.10. Egészségügyi szabadság

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

⁵⁷ A Kttv.-hez hasonlóan a Hjt. is megszüntette a magánérős építkezéssel kapcsolatos kötelező illetmény nélküli szabadságot.

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

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

9.5. Baleset, betegség szolgálati kötelemekkel való összefüggése

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

10. A teljesítményértékelés és az előmeneteli rendszer

10.1. A teljesítményértékelés

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

A katonai szolgálati jog kizárólag az *egyéni teljesítményértékelést* ismeri, a csoportszintű és a szervezeti szintű teljesítményértékelést nem. A teljesítményértékelés hagyományos, hierarchiára épülő, „felettes” általi értékelést⁶⁰ jelent, amely mellett szűk körben ugyan, de a tábornoki és az ezredes rendfokozattal rendszeresített beosztást betöltők esetén lehetőség van az önértékelés elrendelésére. A 360 fokos értékelés a honvédelmi tárcánál sem szabályozási szinten, sem a gyakorlatban nem ismert.

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

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

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

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

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

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

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

10.2. Az előmenetel

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

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

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

kapcsolata.⁶² A beosztásban és a rendfokozatban történő előmenetel jellemzően összekapcsolódik, de a Hjt.-ben meghatározott esetekben⁶³ el is válhat egymástól.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3. A minősítő vizsga

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

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

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

10.4. Képzésre vezénylés, tanulmányi szerződés

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

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

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

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

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

11. Illetményrendszer, juttatások és költségtérítések

11.1. Az illetmény

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

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

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

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

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

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

Az alapilletmény szempontjából a tiszti állomány tagját az I., a legénységi és az altiszti állomány tagját a II. besorolási osztályba kell besorolni. Az I. és a II. besorolási osztály 10-10 besorolási kategóriából áll. Minden besorolási kategóriához egy-egy besorolási, minden rendfokozathoz egy-egy honvédelmi szorzószám kapcsolódik. A besorolási osztály besorolási kategóriái a beosztási illetmény szempontjából azonos szintűnek tekintett beosztásokhoz, a honvédelmi szorzók pedig a viselt rendfokozatokhoz igazodnak. A besorolási osztályokon belül a magasabb besorolási kategóriákhoz, valamint a rendfokozatokhoz magasabb szorzószámok tartoznak. A beosztási illetmény összegét az illetményalap⁶⁷ és a betöltött beosztás besorolási kategóriájához tartozó szorzószám szorzata adja. A honvédelmi pótlék az illetményalap és a viselt rendfokozathoz tartozó honvédelmi szorzó szorzatával egyenlő.

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

⁶⁷ A törvény alkalmazásában illetményalap a költségvetési törvényben a közszolgálati tisztviselőkre meghatározott összeg.

⁶⁸ A közkatona kizárólag az illetmény-besorolás szempontjából minősül rendfokozatnak.

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

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

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

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

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

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

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

A szolgálatteljesítés körülményeiben meglévő, a beosztási illetményben el nem ismert különbségek, a speciális végzettség, ismeretek, illetve felkészültség ellentételezése érdekében a Hjt. többféle jogcímen állapít meg *illetménypótlékot*⁷¹, és meghatározza a pótlékra vonatkozó jogosultság kereteit, továbbá a pótlék mértékét. Az alsó-felső határos pótlékra való jogosultság differenciálását, valamint a megállapítás, kifizetés végrehajtási szabályait az Illetményrendelet⁷² szabályozza. Az illetménypótlékok egy része alanyi jogon, másik része a munkáltatói jogkört gyakorló mérlegelése alapján illeti meg az állomány tagját, vannak továbbá rendszeres és eseti pótlékok is.

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

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

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

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

⁷¹ Ide tartozik a vezető illetménypótlék, az idegennyelv-tudási pótlék, a szövetségi együttműködési pótlék, a munkaköri pótlék, a titkosszolgálati pótlék, az akciószolgálati pótlék és az egyéb illetménypótlékok (például repülési pótlék, tűzszerészpótlék, bűvárpótlék, készenléti pótlék, ügyeleti pótlék, különleges igénybevételi pótlék, oktatói pótlék, díszelzési pótlék).

⁷² 21/2013. (IX. 17.) HM rendelet

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

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

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

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

11.2. Juttatások, költségtérítések

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

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

Az állomány tagja a Költségtérítési rendeletben⁷³ meghatározott feltételekkel a belföldi szolgálati kiküldetése esetén *napidíjra*, a szolgálati kiküldetéssel, a szolgálati érdekből történő áthelyezéssel vagy vezényléssel, a szabadságról, a munkaszüneti és a pihenőnapról történő visszarendeléssel, az egyéb utazással (egészségügyi ellátással

⁷³ 19/2013. (IX. 6.) HM rendelet

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

A törvényi keretek között a Devizarendelet⁷⁴ szabályozza *a külszolgálati ellátmányra* (ellátmány és családi ellátmánypótlék), illetve *a külföldi napidíjra*, továbbá az utazási, a szállítási, a lakhatással összefüggő, az egészségügyi ellátással kapcsolatos, az iskoláztatási és az egyéb költségekre, az előlegre, valamint a gépjárműhasználatra vonatkozó – a külföldi szolgálat egyes típusának függvényében differenciát – jogosultsági szabályokat, elszámolási kötelezettséget.

Az állomány tagját *természetbeni ellátás* keretében térítésmentesen el kell látni a Honvédség feladatainak megfelelő fegyverzettel, felszereléssel, ruházattal. Az egyenruházati ellátmány fajtáit, mértékét, az igénybevételük rendjét, a szolgálati viszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó pénzbeli megváltásra, továbbá az állomány egyenruha viselésére nem kötelezett tagjának polgári ruházati cikkek vásárlására vonatkozó szabályokat miniszteri rendelet⁷⁵ határozza meg.

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

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

⁷⁴ 18/2013. (IX. 5.) HM rendelet

⁷⁵ 20/2013. (IX. 16.) HM rendelet

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

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

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

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

Az állomány tagjának (esetenként közeli hozzátartozójának is) *humánszolgálati vagy szociális gondoskodás keretében, visszatérítendő vagy vissza nem térítendő, pénzbeli, természetbeni, vagy személyes gondoskodást nyújtó, szociális, jóléti és kulturális támogatások, juttatások biztosíthatók.* A Juttatási rendelet⁷⁸ szerint nyújtható juttatások körét a következő táblázat foglalja össze:

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

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

⁷⁸ 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet

⁷⁹ Például az életvezetési problémák megoldásának támogatása, a sport- és a kulturális szolgáltatások.

állomány tagja az Üdültetési rendeletben⁸⁰ meghatározott feltételekkel *missziós regeneráló pihentetésre, kondicionáló-kiképzési rendezvényen való részvételre, katonai kiképzési és oktatási célú rendezvényen való részvételre, regeneráló pihenésre, rekreációs szolgáltatások igénybevételére, hétközi és hétvégi pihenésre, heti pihentetésre, napi pihenésre és intézménylátogatásra, illetve külföldi üdülési szolgáltatások igénybevételére* jogosult. A regenerálódást és kiképzést a badacsonylábdiegyi, a csopaki, a mályi, a mátraházai, a bujádi telephelyeken az úgynevezett Kiképzési-Oktatási és Regeneráló Központok, a rekreációt pedig az MH Balatonkenesei Rekreációs Központ biztosítja.

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

12. Az érdemek elismerése

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

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

13. A felelősség alapvető szabályai

13.1. A fegyelmi felelősség

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

⁸⁰ 13/2013. (VIII. 21.) HM rendelet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A honvéd – mint katona⁸³ – által elkövetett bármely bűncselekmény, valamint tényleges szolgálata alatt elkövetett katonai bűncselekmény esetén katonai büntetőeljárásnak van helye. A katonai büntetőeljárásban az ügyész feladatát általános jelleggel a katonai ügyész látja el. Ha a nyomozást nem a katonai ügyész végzi, a katonai vétségek esetén nyomozó hatósággént az állományilletékes parancsnok jár el.

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

⁸³ Btk. 127. § (1) bekezdés

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

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

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

13.2. A méltatlanság

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

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

A katonai szolgálatra⁸⁵ méltatlan az,

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

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

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

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

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

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

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

13.3. Az etikai felelősség

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

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

13.4. Az állomány tagjának kártérítési felelőssége

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

⁸⁷ 67/2003. (HK18.) HM utasítás

⁸⁸ Jogintézményeit tekintve a Kttv., a Hszt. és a Hjt. lényegében összehangolt szabályozást állapít meg.

A Hjt. gondatlan károkozás esetén lépcsőzetesen határozza meg a kártérítés mértékét⁸⁹, továbbá kármegosztási szabályt tartalmaz azokra az esetekre, amelyek a Honvédség vétkes közrehatására, vagy a Honvédséget terhelő kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztására vezethetők vissza.

A törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén (jegyzék vagy elismervény alapján aláírással igazolt átvétel) az állomány tagja vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Mentesül az állomány tagja a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a Honvédség a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

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

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

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

⁸⁹ A Hjt.⁸⁹ – a Hszt.-hez⁸⁹ hasonlóan – gondatlan károkozás esetén lépcsőzetesen határozza meg a kártérítés mértékét (megegyezik az is, hogy mindkét törvény alapilletménnyel számol, a legmagasabb mérték azonban eltér), 2 havi alapilletmény, vezetői pótléokra jogosító beosztásban 4 havi alapilletmény, ennél magasabb, 4 és 6 havi alapilletmény, ha a kárt – többek között – a Honvédség gazdálkodására, személyügyi tevékenységére, az illetmény-besorolásra vonatkozó szabályok megsértésével okozták.

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

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

13.5. A munkáltatói kártérítési felelőssége

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

⁹⁰ 10/2013. (VIII. 12.) HM rendelet

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

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

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

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

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

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

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

14. A Hjt. jogorvoslati rendszere

14.1. A kérelem, a szolgálati panasz és a fellebbezés

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

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

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

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

14.2. A bírósági út

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

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

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

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

15. A kegyeleti gondoskodás

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

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

⁹³ A szabályozás a köztársasági elnök sérthetlenségét hivatott biztosítani.

kegyeleti minősítés szempontjait és feltételeit, a katonai temetés feltételeit a Kegyeleti rendelet⁹⁴ határozza meg.

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

16. A nyugállományú katonák jogai és kötelezettségei

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

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

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

⁹⁴ 7/2013. (VII. 25.) HM rendelet

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

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

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

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

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

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

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

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

17. A személyügyi igazgatás és a személyügyi nyilvántartás

17.1. A személyügyi igazgatás intézményrendszere és feladataik

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

A személyügyi igazgatás magában foglalja

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

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

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

A személyügyi igazgatáshoz szorosan kapcsolódva működik a Honvédség humánszolgálati rendszere.

17.2. A személyügyi nyilvántartás

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

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

18. Érdekképviselés, érdekvédelem

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

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

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

A Tagdíjtv. szerint a munkáltató a munkavállaló munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselői tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselő javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni. A szakszervezeti tagdíj levonása tekintetében a Hjt. a Kttv.-tól és a Hszt.-tól eltérő megoldást⁹⁷ követ, mert *a honvéd tagdíjfizetésére a Tagdíjtv. alkalmazhatóságát kizárja.*

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

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

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

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

Felhasznált irodalom

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

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

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

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

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

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

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

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

Magyarország Alaptörvénye

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény indokolása

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**A fegyveres szervek hivatásos állományú
tagjainak szolgálati viszonya**

Jegyzet a közszolgálati humánszervező szakirányú továbbképzés
Közszolgálati jog II. című tárgyához

DR. BOGNÁR LÁSZLÓ

Tartalomjegyzék

Bevezetés	76
1. A hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás a közszolgálat rendszerében	76
1.1 A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás előzményei	77
1.2 A szabályozás szintjei	78
2. A hivatásos szolgálati viszony alapvető tartalma	79
3. Érdekképviselés és érdekegyeztetés	82
4. A szolgálai viszony alanyai	87
4.1 A munkáltatói szerv, a munkáltatói jogkörgyakorlója	88
4.2 A hivatásos állomány tagja	88
5. A szolgálati viszony létesítése	89
5.1 A feddhetetlenség, a kifogástalan életvitel ellenőrzése	90
5.2 Az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság vizsgálata	91
5.3 Egyéb feltételek vizsgálata	92
5.4 A felvételi eljárás	93
5.5 A jogviszony létesítés speciális esetei	95
6. A szolgálati viszony módosítása	95
6.1 Áthelyezés, beosztásváltozás	95
6.2 A rendelkezési állományba helyezés	96
6.3 A vezénylés	97
6.4 A helyettesítés	100
6.5 A szolgálati viszony szünetelése	100
7. A szolgálat teljesítésével összefüggő szabályok	101
7.1 Alapvető kötelezettségek	101
7.2 Az összeférhetetlenség	103
7.3 Munkaidő és túlmunka, a könnyített szolgálat	104
7.4 A szabadság	106
8. Az előmenetel	108
8.1 Előmenetel rendfokozatban	108
8.2 Előmenetel beosztásban	109
9. A teljesítmény értékelése és a minősítés	110
10. Az illetmény és pótlékrendszer	113

10.1 Az illetmény alapvető elemei	113
10.2 A pótlékok rendszere	117
10.3 A illetménnyel kapcsolatos egyéb szabályok	119
11. Természetbeni és pénzbeli juttatások, támogatások és költségtérítések	120
12. A szolgálati viszony megszűnése	122
12.1 A közös megegyezés	123
12.2 A lemondás	123
12.3 A jogviszony megszüntetés egyéb esetei	124
12.4 A felmentés	125
12.5 A tartalékállomány	127
12.6 A jogviszony megszűnése a törvény erejénél fogva	127
13. Az érdemek elismerése	128
14. A fegyelmi és a méltatlansági eljárás	131
14.1. A fegyelmi eljárásról	132
14.2 A méltatlansági eljárásról	137
15. A kárfelelősség érvényesítése	138
15.1 A hivatásos állományú kárfelelőssége	139
15.2 A fegyveres szerv kárfelelőssége	140
16. A jogorvoslatok rendszere a szolgálati jogban	142
16.1 A szolgálati panasz	143
16.2 Egyéb jogorvoslatok	144
16.3 Bíróság előtti jogvita	144
17. Szociális és kegyeleti gondoskodás, a nyugdíjasokra vonatkozó rendelkezések	145
17.1 A szociális és kegyeleti gondoskodás	146
17.2 A nyugállományúakra vonatkozó rendelkezések	146
18. A személyügyi nyilvántartás és a személyügyi igazgatás	147
Alkalmazott jogszabályok jegyzéke	151

Bevezetés

Az olvasó elé kerülő jegyzet célja, hogy bemutassa a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (továbbiakban: Hszt.) szabályozási tartalmát, az egyes sajátos szabályozási megoldásait, annak indokait. A jegyzet igyekszik a Hszt. szabályozási tartalmát átfogóan az olvasó elé tárni, a közszolgálati jog, mint tananyag szempontjából mellőz néhány kevésbé fontos jogintézmény részletes tárgyalását, illetve az egyes fegyveres szervekre vonatkozó, a Hszt. különös részében szereplő szabály bemutatását. A Nemzeti Adó és Vámhivatal hivatásos állományának szolgálati viszonyára vonatkozó szabályozás két törvényen is alapszik, a Hszt-n és a Nemzeti Adó és Vámhivatalról szóló törvényen. Kijelenthető, hogy a jogviszony legfontosabb jogintézmények tekintetében a szabályozásban elsődleges a Nemzeti Adó és Vámhivatalról szóló törvény, a Hszt. rendelkezéseinek többsége nem alkalmazható. A képzésünk súlypontjai szempontjából, de terjedelmi és didaktikai szempontból is célszerűnek látszott a NAV hivatásos állományára vonatkozó eltérő szabályozás bemutatásának mellőzése is.

A közszolgálati joggal kapcsolatos képzés kiterjed a munkajog és a kormányzati szolgálati viszony alapvető szabályainak ismertetésére, ezért a jegyzetben csak utalunk a szolgálati jog és közszolgálati jogviszony, jelesül a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) szabályozásának tartalmi egyezőségére vagy hasonlóságára, a jogintézmény részletes kifejtése nélkül.

1. A hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás a közszolgálat rendszerében

A hivatásos szolgálati viszony a közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyok egyik területe. Kialakulása és előzményei alapján szoros szabályozási kapcsolatban áll mind a katonai szolgálati viszonyal, mind a közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó szabályozással. A szabályozás tartalmát és eszközeit illetően egyaránt megtalálhatók a közszolgálati jogviszonyra jellemző megoldások ugyanúgy, mint a „katonás” elemek. A kettősség indokolhatóvá válik, ha megvizsgáljuk a Hszt. szervi hatálya alá tartozó szervek feladatrendszerét, működését és nem utolsósorban a hagyományait, szervezeti kultúráját.

Korábban is elmondható volt, hogy a három hivatásrend szabályozásai folyamatos kölcsönhatásban voltak egymással. Ez a kölcsönhatás a Magyar Zoltán Közigazgatás-

fejlesztési Program elfogadásával, az életpályák összehangolásáról szóló döntéssel új minőséget ért el, azzal, hogy meghatározta azokat a területeket, ahol a szabályozás összhangját feltétlenül meg kell teremteni, közösen kell fejleszteni.

1.1 A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás előzményei

A fegyveres közhatalmi szervezetek és a honvédség hivatásos állománya szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás több száz éves múlttal rendelkezik. Minden korban alapvetően fontosnak tartották, hogy az állami fenntartású fegyveres szervek alkalmazottainak jogai és kötelességei kellő részletességgel szabályozottak legyenek. A szabályozás iránya és tartalma attól függött, hogy a mindenkori politikai hatalom a rendészeti feladatokra létrehozott szervek (csendőrség, rendőrség, vámőrség, stb) működésében és az állomány jogállásának kezelésében mennyire kívánja a hadseregre, a katonaságra vonatkozó elveket és jogintézményeket érvényesíteni vagy a rendészeti szerveket a civil közigazgatás irányába szabályozni.

Magyarországon erős hagyománya volt a katonaság és a rendvédelem állományára vonatkozó szabályozás közösítésének, egy jogszabályban vagy párhuzamos szabályozásban rendezni.

A Hszt. hatályba lépése előtt egy törvényerejű rendelet foglalta össze a fegyveres szervek hivatásos állományának jogállására vonatkozó alapvető szabályokat.

A fegyveres erők és testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. tvr. (továbbiakban: Tvr.) is a fegyveres szervek szabályozási egységén nyugodott, de keretjellegeből és széleskörű, mondhatni általános tartalmú felhatalmazásai alapján az irányító ágazati miniszterek már a szervek működési sajátosságaihoz, szervezetrendszeréhez igazodó eltérő tartalmú végrehajtási szabályokkal töltötték ki a szolgálati jogot. A Kormány részére egyetlen felhatalmazást adott a Tvr., mégpedig a szolgálati nyugdíj rendszerének szabályozására.

A Tvr keretszabályait számtalan miniszteri utasítás vagy normatív parancs, illetve alacsonyabb szintű miniszter-helyettesi utasítás, intézkedés töltötte ki. Ezekre jellemző volt az igen részletes, és többszintű kodifikáció. A végrehajtási rendelkezések szabályozási tartalmainak jó része később a Hszt-be és végrehajtási rendelkezéseibe beépültek, átvételre kerültek.

A rendszerváltást követően a 90's évek elején megindult a munkajogi szabályozás felülvizsgálata, megszülettek az új jogállási törvények. A Tvr. kiváltására azonban csak 1996-ban a Hszt. megalkotásával került sor. Ez nem jelentette azonban azt, hogy a Hszt. hatályba lépéséig a szolgálati viszony tartalma és szabályozása nem változott. Jelentős változásként volt értékelhető, amikor a Tvr. korábban ki nem használt felhatalmazása alapján 1992-től a Munka Törvénykönyve számos rendelkezését alkalmazni kellett a hivatásos szolgálati viszonyban is, mint például a bíróság előtti jogérvényesítés lehetőségét, amelyet a korábbi szabályozás kizárt.

A Tvr. és a Hszt.-nek a hatályba lépéskori tartalmának egybevetése alapján megállapíthatjuk, hogy a Hszt. sok szabályozási elemét, és szabályozási módját átvette a Tvr.-nek, de lényegesebbnek tekinthető a munkajogi hatás, a munkajogias elemek megjelenése.

1.2 A szabályozás szintjei

A Hszt. szerint szolgálati viszonyra vonatkozó szabálynak kell tekintenünk a Hszt.-ben és végrehajtási rendeleteiben, illetve a Hszt.-ben megnevezett törvényekben és azok végrehajtási rendeleteiben meghatározott rendelkezést. A szabályozási szintek és típusok meghatározását maga a Hszt. is átlépi, amikor egyes esetekben megengedi miniszteri utasítással vagy – nemzetbiztonsági szolgálatok esetében – ennél alacsonyabb szintű utasítással történő szabályozást.

A törvényi szabályozás alapvető normája a Hszt. Emellett számba kell vennünk az úgynevezett szakmai törvényeket, azaz az egyes fegyveres szervek tevékenységére vonatkozó törvényeket, valamint az szolgálati viszony egyes részterületeit érintő törvényeket, mint például a nemzetbiztonsági ellenőrzéssel, a vagyonnyilatkozat-tétellel, a társadalombiztosítási ellátással, vagy a közegészségüggyel és munkavédelemmel foglalkozó törvények.

A kormányrendeleti szabályozási szint a Hszt. hatályba lépésekor egy rendeletet a 140/1996. (VIII. 31) Korm. rendeletet jelentette. Ebbe volt összesűrítve minden olyan rendelkezés, amelyre a törvény a kormánynak felhatalmazást adott. Időközben számos elemmel bővült a felhatalmazások köre, ennek megfelelően bővült a kormányrendeleti szabályozás is. Legutóbbi példák között említsük meg a rendészeti alap és szakvizsgáról szóló 274/2012. (IX. 28.) Korm. rendeletre.

A miniszteri rendeleti szabályozási szint valósítja meg a Hszt. egyes elemeinek, a jogviszony tartalmának részletesebb kibontását, szabályozását. A végrehajtási rendeletek száma igen nagy, amely nemcsak a felhatalmazások széles köréből adódik, hanem abból is, hogy korábban a fegyveres szervek több, esetenként öt miniszter irányítása alatt is álltak és az egyes miniszterek az irányításuk alatt álló fegyveres szerv(ek) sajátosságainak, hagyományinak figyelembe vételével „sokszínű” és számos rendeletet alkottak, melyek kiváltása az irányítási rendszer átalakítását követően időigényes feladatnak bizonyul.

A felhatalmazási szabályozási struktúrában találunk olyan megoldásokat, amikor a felhatalmazás egylépcsős, azaz vagy kormányrendelet, vagy miniszteri rendelet szabályozza tárgykört. Találhatunk azonban olyan megoldást is, amelyben egyaránt megjelenik a kormányrendeleti és a miniszteri rendeleti szint. Erre leginkább a pótlékok szabályozását lehet példaként hozni. A pótlékokat és azokért járó díjazás mértékét a törvény tartalmazza. A 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet szabályozza a pótlékra jogosultság feltételeit, míg a miniszteri rendeletek tartalmazzák a pótlékra jogosító munkakörök meghatározását.

A miniszteri utasítással történő szabályozás lehetősége a Hszt-ben a cafetéria szabályozással kapcsolatban jelent meg, de a jegyzet szerzőjének meggyőződése szerint ez a szabályozási szint a jövőben más tárgykörökre is ki fog terjedni, első sorban célszerűségi szempontból. Ezt a folyamatot a katonai szolgálati viszony esetében már jól érzékelhetjük.

2. A hivatásos szolgálati viszony alapvető tartalma

A Hszt. szervei hatálya a törvény hatályba lépése, 1996. szeptember 1-je óta sokat változott. A honvédség hivatásos állományára vonatkozó szabályozás önállóvá válása óta csak rendvédelmi és nemzetbiztonsági feladatokat ellátó szervek tartoznak a Hszt. hatálya alá. Ezek közül is néhány megszűnéssel vagy beolvadással átalakult, mint például a határőrség vagy polgári védelem, de új szervként megjelent az Országgyűlési Őrség, amely a rendőrség korábbi feladatainak egy részét vette át. A szervei jogutódlás nem elméleti kérdés, mivel a fegyveres szervektől nyugállományba helyezettek jogait akkor is biztosítani kell, ha az eredeti szerv már megszűnt, vagy éppen megszűnt szervnél teljesített szolgálatra vonatkozó adatot kell igazolni a jogutódnak.

A törvények szervei hatálya meghatározásának velejárója, ha több szerv is érintett, hogy gyűjtő fogalommal kívánja megjelölni a jogalkotó a szervek összességét. A Hszt. a fegyveres szerv megjelölést vezette be, amely a törvény címében is megjelenik. A megnevezés nem szerencsés, hiszen a katasztrófavédelemnél egyáltalán nem, a nemzetbiztonsági szolgálatoknál pedig igen korlátozottan jogosultak fegyvert viselni és használni, de a törvény elfogadásakor – amikor még a honvédség is a közös törvényi szabályozás rendszerébe tartozott – nem igazán lehetett jobb, dominánsabb kifejezést alkalmazni. Ma már a rendvédelmi szervek kifejezés használata lenne indokolt, de erre a cserére legfeljebb egy új törvény megalkotásával kerülhetne sor.

A törvény személyi hatálya elsődlegesen a fegyveres szervek hivatásos állományát jelenti. A szolgálati jog sajátossága azonban, hogy egyes jogintézményei tekintetében a szabályozás hatályát kiterjeszti, vagy külön jogintézményt hoz létre a szolgálatból nyugállományba helyezettakra, továbbá a hivatásos állományú vagy a nyugállományba helyezett hozzátartozóira. A hivatásos állomány utánpótlásának biztosításával összefüggésben pedig szükséges, hogy érvényesítsék a szolgálati viszony létesítésével kapcsolatos alkalmassági feltételeket a rendvédelmi oktatási intézményekben ösztöndíj szerződés alapján tanulóira is.

A Hszt. a szolgálati viszony alapvető tartalmát abban határozza meg, hogy az az állam és a hivatásos állományú között létrejött különleges közszolgálati jogviszony, amelyben mindkét felet a sajátos szolgálati körülményeknek megfelelő, jogszabályokban meghatározott jogok illetik meg és kötelezettségek terhelik. A hivatásos szolgálat ismérve a szigorú függelmi rend, továbbá a hivatásos állományú részéről az élet és testi épség kockáztatása, a veszély vállalása, valamint az egyes alkotmányos alapjogok korlátozása. A meghatározás abból szempontból bír jelentőséggel, hogy a fegyveres szerveknél ennek figyelembe vételével kell meghatározni, mely feladatokat, illetve munkaköröket kell hivatásos állományúval ellátni. Természetesen nincs akadálya annak, hogy hivatásos állományúval betöltsenek e követelményeknek megfelelést nem igénylő munkaköröket, ha annak ellátásához szükséges vagy előnyös a rendvédelmi szakmai ismeretek megléte, esetleg a hivatásos szolgálattal szerzett munkatapasztalat, mellyel általában a hivatásos állományúak rendelkeznek.

A hivatásos szolgálati viszonyban állás legjellemzőbb ismérve a rendfokozat és az egyenruha. A hivatásos állományú első rendfokozatát a kinevezésekor állapítják meg, általában a rendfokozati állománycsoport kezdő rendfokozatába. Ebből a rendfokozatból előléptetéssel vagy kinevezéssel magasabb rendfokozatba kerülhet, ha a törvény ezt kötelezővé vagy

lehetővé teszi. A hivatásos állományú az elért rendfokozatából alacsonyabb rendfokozatba csak időlegesen és büntetésből kerülhet. Ha a rendfokozatától megfosztják, az együtt jár a hivatásos szolgálati viszony megszüntetésével. A rendfokozat meghatározza a többi hivatásos állományúhoz való viszonyát a szolgálati érintkezés során.

Az egyenruha megmutatja, hogy mely fegyveres szerv állományába tartozik a hivatásos állományú. Az egyenruha viselése ennél fogva igazolja is a hivatásos állományút a szolgálati tevékenysége, hivatalos eljárása során, legalább is a fegyveres szerv feladataival összefüggés, a szervhez tartozás szempontjából.

A szolgálati jogban is érvényesülnek az alapvető munkajogi elvek, idesorolva a joggal való visszaélés tilalmát, az egyenlő bánásmód követelményét, a jognyilatkozatok alakításával, a jognyilatkozatok érvénytelenségével és a semmisséggel kapcsolatos szabályokat, valamint az elévülés és a határidő számítás szabályait. Tartalmuk igazodik a többi foglalkoztatási törvényben szereplő, hasonló szabályokhoz. Talán csak a jognyilatkozatok alakításával kapcsolatban érdemes megjegyezni annyit, hogy a szolgálati viszonyban elsődleges az írásbeliség a munkáltatói intézkedések és a jognyilatkozatok tekintetében. a szóbeliség alkalmazása elenyésző súlyú. A törvény nem, de a végrehajtási rendelkezései kitérnek a munkáltató azon kötelezettségére is, hogy az intézkedésével szembeni jogorvoslat lehetőségéről tájékoztassa a hivatásos állományút.

A hivatásos szolgálat már említett ismérve az egyes alkotmányos jogok korlátozásának elfogadása. Ezzel kapcsolatban fontos szabályt ad a Hszt., amikor kimondja, hogy a korlátozás nem okozhat az elérni kívánt törvényes érdekekkel nyilvánvalóan aránytalan hátrányt.

A szabályzással érintett alapjogok köre a következő:

- a szabad mozgás és a tartózkodási hely megválasztásának szabadsága,
- a véleménynyilvánítás szabadsága,
- a gyülekezési jog,
- az egyesülési jog,
- a választó jog,
- a munka és foglalkozás szabad megválasztása,
- a művelődéshez való jog, a tudományos és művészeti élet, a tanulás szabadsága.

A felsorolt alkotmányos jogok közül a szabad mozgás és tartózkodási hely megválasztásának korlátozása elsősorban abban nyilvánul meg, hogy a hivatásos állományú kötelezhető arra, hogy felettesének a szolgálaton kívüli tartózkodási helyét, külföldre utazását előzetesen bejelentsen, a tartózkodási helyéről a felettese utasítására bármikor megjelenjen a szolgálati helyén.

A véleménynyilvánítási jog korlátozása több irányú. Egyfelől tilalmazott a szolgálati helyen a fegyelmet a szolgálati rendet sértő, romboló nyilatkozatot közzététele, a parancsok bírálata, másfelől tilos a szolgálati ügyben a nyilvánosság előtt engedély nélkül nyilatkozni, magánvéleményt kifejteni. Leginkább tilalmazott a politikai közszereplés, melynek szolgálati viszony megszüntetés a szankciója.

A gyülekezési jogot a szolgálati helyen és politikai rendezvényeken korlátozza a törvény. A szolgálati helyen tilos olyan rendezvényt tartani, amely pártpolitikai célt szolgál vagy a rend és a fegyelem ellen irányul. Nyilvános politikai rendezvényen csak a szerv képviselőjeként viselhet egyenruhát és értelemszerűen ott sem fejthet ki pártpolitikai érdekeket szolgáló tevékenységet.

Az egyesülési jog korlátozása abban nyilvánul meg, hogy a hivatásos állományú nem lehet tagja olyan szervezetnek, amelynek céljai a fegyveres szerv céljaival ellentétesek, illetve az egyesületi tagsági viszony a hivatással, a szolgálati beosztással összeegyeztethetetlen, vagy a szolgálat érdekeit sérti.

A hivatásos állományú az országgyűlési és az európai uniós parlamenti képviselői választáson, továbbá a polgármesteri választáson jelöltheti magát, erről a felettesét haladéktalanul értesíteni köteles. A jelöltté válást követően azonban szüneteltetnie kell a jogviszonyát a jelöléstől való visszalépéséig, vagy választás befejezéséig. Amennyiben megválasztották a szolgálati viszonyát meg kell szüntetni.

3. Érdekképviselés és érdekegyeztetés

A rendszerváltással megindult demokratizálódási folyamat hatására a 90's évek elején megjelentek a fegyveres szerveknél is a szakszervezeti típusú érdekvédelmi szervezetek. Kialakultak az érdekegyeztetés intézményei helyi szinttől az ágazati minisztériumi szintig. A

folyamatot erősítette, hogy 1992-től, még az 1971. évi 10. tvr. hatályosulása időszakában valamennyi fegyveres szerv tekintetében bevezetésre kerültek az új Munka Törvénykönyve lényegesebb rendelkezései, így az érdekképviselők működésére vonatkozó szabályai is.

A Hszt. megalkotásával az érdekképviselői szervek működésére és jogaira, az érdekegyeztetés rendszerére vonatkozó szabályok – a fegyveres szervek működéséből eredő speciális szabályok kivételével – a Hszt-be beépítésre kerültek a Munka Törvénykönyvében biztosított szakszervezeti jogosultságoknak megfelelő tartalommal. A Hszt. szabályozásában azonban már megjelent a fegyveres-rendvédelmi szektor kormányzati szintű érdekegyeztetési fóruma is, kapcsolódva a civil szféra ugyancsak kormányzati szintű érdekegyeztetési fórumaihoz.

A Magyar Zoltán közigazgatás fejlesztési program elfogadásával elindult közszolgálati átalakítási program egyik meghatározó elemeként a közszolgálati érdekvédelmi és érdekegyeztetési rendszer is felülvizsgálatra került, melynek eredményeként kialakult a duális érdekképviselő és érdekegyeztetés rendszere.

A jogi szabályozási szándék már a 1207/2011. (VII. 26.) Korm. határozatban megjelent. A Kttv. elfogadásával, valamint Hszt-nek a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény közszolgálati életpályák összehangolásával összefüggő, valamint egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2011. évi CLXXXIV. törvénnyel történt módosításával a kamarai típusú érdekvédelmi szervezetek létrehozásának jogi feltételei is megteremtődtek.

A Hszt. hatályos rendelkezései értelmében a fegyveres szervek hivatásos és közalkalmazotti állományának elsődleges érdekvédelmi szervezte a Magyar Rendvédelmi Kar (MRK). Természetesen a szakszervezetek működése sem szűnt meg az MRK létrehozásával, azonban lényegesen szűkebbé váltak a szakszervezeteknek biztosított jogosítványok és érdekegyeztetési fórumok. A korábbi szakszervezetek által gyakorolt egyes érdekvédelmi feladatok az MRK feladatkörében jelentek meg, vagy ott is megjelentek.

Az MRK kamarai típusú szervezeti sajátosságait a következőkben lehet összefoglalni.

- Kötelező tagsági viszonyon alapszik.

A fegyveres szervvel létesített szolgálati (közalkalmazotti) jogviszony létesítésével a tagság automatikusan létrejön és a jogviszony megszűnésével értelemszerűen megszűnik.

- Alapvető feladata a tagságnak a foglalkozás gyakorlásával összefüggő érdekképviselése.

Azaz a tevékenysége meghaladja az egyes munkavállalók munkavállalói jogaival kapcsolatos képviseletét. A fegyveres szerv működésével, a feladatainak végrehajtásával kapcsolatosan is kifejtheti az álláspontját és javaslatokat tehet.

- Ugyancsak alapvető feladata a fegyveres szerv, mint testület tekintélyének védelme, a hivatásos és közalkalmazotti állománnyal szembeni etikai elvárások meghatározása és az etikai szabályok betartásának számon kérése.

Az etikai kódex megalkotása és a számonkérése csak olyan szervezet keretei között valósítható meg, amely képes és köteles felülemelkedni a szakszervezetek által képviselt egyéni munkavállalói érdekképviselőten és hatóköre túlnyúlik a szakszervezetek önkéntes tagságon alapuló személyi körén, az egész állományra – törvényben biztosított hatáskörrel is ellátva - kiterjed.

- Az MRK feletti törvényességi felügyeletet az ügyészség látja el.

A törvény széleskörű jogosítványokkal ruházza fel az MRK-t. Ezek közül ki kell emelni a véleményezési jogkörét a jogviszonnyal összefüggő kérdésekben, mindenekelőtt a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozásra vonatkozóan. A kezdeményezési jogkörét a szolgálati viszonnal kapcsolatos jogszabályalkotásra, valamint a foglalkoztatással kapcsolatos jogsértő gyakorlat megváltoztatására.

A Hszt., mint jeleztük egyes klasszikus szakszervezeti jogosultságokkal is felruházza az MRK-t, mint például a tagjainak bíróság előtti képviselete – meghatalmazás alapján – munkaügyi jogvitában.

Az MRK szervezeti felépítése igazodik a fegyveres szervek rendszeréhez. Fegyveres szervenként létrehozott tagozatokból áll, területi, regionális tagozódás nélkül. Az egyes

tagozatok választás alapján delegálnak tagot a Közgyűlésbe. A Hszt. a Közgyűlés legfontosabb feladatának az Elnökség, a Pénzügyi Ellenőrző Bizottság, valamint az Etikai Bizottság megválasztását, továbbá az Alapszabály és a Választási Szabály megalkotását határozza meg.

Az MRK legfőbb ügyintéző szerve az Elnökség, amely a – munkaköréből függetlenített – elnökből, a tagozatokat képviselő alelnökökből, a PEB, valamint az EB elnökéből áll. Az elnökség munkáját főtitkár és az irányítása alatt működő Iroda segíti.

A törvény az illetékes miniszter és a fegyveres szerv feladatává teszi az MRK működési feltételeinek – megállapodáson alapuló – biztosítását.

A Közgyűlés tagjait és a tisztségviselőket öt évre választják. A tisztségviselő megbízatása ezen kívül megszűnik az érintett halálával, lemondásával vagy az Alapszabályban meghatározott egyéb okból, pl. szolgálati viszonya megszűnésével vagy más fegyveres szervhez történő áthelyezéssel.

Az MRK egyik legfontosabb feladata az etikai szabályok megalkotása és azok betartása feletti őrködés. Ennek megfelelően az etikai eljárás intézményét is részletesen szabályozták. A Hszt. 29/B. § (13) bekezdése értelmében az követ el etikai vétséget, aki a Hszt. 70/B. § rendelkezéseit, a Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex, továbbá az Alapszabály és az Etikai Eljárás szabályait megsérti. Az etikai eljárást bárki kezdeményezheti.

Az etikai eljárás eredményeként az Etikai Bizottság:

- fegyelmi eljárást kezdeményez a fegyelmi jogkör gyakorlójánál,
- javaslatot tesz az állományilletékes parancsnoknál a kifogástalan életvitel ellenőrzésének kezdeményezésére,
- megszünteti az etikai eljárást.

A szabályozási keretek és intézmények létrehozása mellett el kell érni, alapvetően jogon kívüli eszközökkel, hogy az etikai kódexekben lefektetett elvárásokat a fegyveres szervek személyi állománya magává tegye, „cselekvései vezérfonalává” váljon.

A Hszt. az MRK működésével kapcsolatban intézményesítette a Rendvédelmi Ágazati Érdekegyeztető Tanácsot, melyet a Kormány képviselőjében a belügyminiszter vezet és az

MRK képviselőin túl részvevője lehet a Magyar Kormánytisztviselői Kar képviselője is. A RÁÉT hatáskörébe tartozik a hivatásos és a közalkalmazotti állomány élet és munkakörülményeire, a foglalkoztatás feltételeire vonatkozó tárgykörök, valamint az MRK feladatkörébe tartozó egyéb tárgykörök megvitatása. Az érdekegyeztető fórumon a felek közötti megállapodások létrehozására is lehetőség van.

A rendvédelmi ágazati érdekegyeztetési fórum rendészetért felelős minisztert terhelő működtetése mellett a törvény az állami szervek részére is együtt működési kötelezettséget ír elő a hatáskörükbe tartozó kérdésekben. Természetesen csak az MRK feladat – és hatáskörébe utalt tárgykörökre vonatkozóan. Az együttműködési kötelezettség az MRK tájékoztatáskérési és javaslattevési jogának érvényesítését szolgálja.

A Hszt. 2011 évi módosítása a szakszervezetek érdekképviselési tevékenységét és munkáltatói szervvel való együttműködését új alapokra helyezte.

Egyfelől megszüntette a korábbi érdekegyeztetés fórum rendszerét, másfelől újra definiálta a szakszervezeteket megillető jogosultságok az érdekképviselés tartalmát a szakszervezeti tisztségviselőket megillető védelmet.

Az érdekegyeztetés kötelező szintjét a fegyveres szervben belülről pozícionálta, megszüntetve az ágazati, ágazatközi (kormányzati) érdekegyeztetés korábbi fórumait és a hivatásos állomány kormányzati érdekegyeztetési fórumaként az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsot jelölte meg. A szakszervezetek hatáskörét a hivatásos állomány szolgálati viszonytal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos tájékoztatáskérésben, valamint a munkáltató személyi állományt érintő intézkedéseivel kapcsolatos véleményezési jogban határozza meg. Megszűnt a szakszervezeti kifogás intézménye, amely a munkáltatói intézkedésekkel szembeni jogvita lehetőségét biztosította. A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelemben az új szabályok értelmében csak a szakszervezet által megjelölt – szervezeti egységenként egy – választott tisztségviselő részesülhet.

4. A szolgálati viszony alanyai

A munkajogi jogviszonyok közös szabálya, hogy a jogviszony alanya egyfelől a munkáltató, aki gyakorolja a munkáltatót megillető jogokat, másfelől a munkavállaló, aki elfogadja a munkavégzés feltételeit és teljesíti a szolgálati viszonyból eredő kötelezettségeit.

A Hszt. 3. §-a arról rendelkezik, hogy a hivatásos szolgálati jogviszony az állam és a hivatásos állomány tagja között létrejött különleges közszolgálati jogviszony. A Hszt. 36. §-a pedig úgy fogalmaz, hogy a szolgálati viszony alanya az állam képviselőjében eljáró fegyveres szerv, illetve a szolgálatában álló hivatásos állományú.

4.1 A munkáltatói szerv, a munkáltatói jogkörgyakorlója

Az állam képviselőjében eljáró fegyveres szervek körét a Hszt. szervei hatálya határozza meg. Ezek a rendőrség, a büntetés-végrehajtás szervezete, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, az Országgyűlési Őrség, valamint a Nemzeti Adó és Vámhivatal. A rendőrség fogalomkörébe a Rendőrségről szóló törvény alapján bele kell érteni a Terrorelhárítási Központot és Nemzeti Védelmi szolgálatot is.

A szolgálati jogviszony szempontjából a jogviszonyt létrehozó és megszüntető, a foglalkoztatásra jogosult szerv azonban differenciáltan jelenik meg a szolgálati viszonyban. Az nem vitás, hogy a hivatásos állományút a felvételnél a fegyveres szerv állományába nevezik ki, az állományviszonyának elnevezése is ennek megfelelően rendőr, tűzoltó, stb. lesz. A kinevezés azonban fegyveres szerv valamelyik szervezeti egységének valamely beosztására történik. Emellett a hivatásos szolgálati viszony sajátossága, hogy a hivatásos jogviszony létrehozására jogosult munkáltatói jogkört gyakorló személye és a beosztásba helyezésre jogosult munkáltatói jogkört gyakorló személye gyakran elválik egymástól.

A Hszt. abból az elvből indul ki, hogy általános munkáltatói jogkört gyakorló az állományilletékes parancsnok. A törvényben meghatározott egyes munkáltatói jogokat, azonban csak meghatározott vezetők, a miniszter és az országos parancsnok gyakorolhat. Ide kell számítanunk a köztársasági elnök és a miniszterelnök más jogszabályokban biztosított kinevezési jogkörét is. A Hszt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletben a miniszter egyes részmunkáltatói jogok önálló gyakorlását is megállapíthatja az állományilletékes parancsnoknál alacsonyabb szintű vezetők számára. A jogszabályon alapuló jogkör gyakorlás

mellett természetesen lehetséges, hogy az állományilletékes parancsok egyes részmunkáltatói jogkörének gyakorlását átengedi valamelyik beosztott vezetőjének a szervezeti és működési szabályzatban. Ez a jogkör gyakorlás azonban az állományilletékes parancsok nevében történik, nem sui generis jogkör.

Az állományilletékes parancsnokok körét az egyes fegyveres szerveknél Hszt., vagy annak felhatalmazása alapján a miniszter állapítja meg.

4.2 A hivatásos állomány tagja

A jogviszony másik alanya a hivatásos állományú. Hivatásos állományúként a szolgálati viszony alanya lehet az a magyar állampolgár, aki betöltötte a 18. életévét, de a szolgálati viszony felső korhatárát még nem érte el, cselekvőképes és magyarországi állandó lakhellyel rendelkezik. Emellett megfelel a szolgálati viszony létesítéséhez előírt egyéb feltételeknek, illetve hozzájárul e feltételek ellenőrzéséhez és végül letette a hivatásos állomány esküjét.

A Hszt. korábbi szabályozása olyan rendelkezést tartalmazott, amely a többes állampolgársággal rendelkező magyar állampolgárok esetében a miniszter engedélyéhez kötötte a jogviszony létesítését. A jelenleg hatályos jogszabályi rendelkezések a többes állampolgárságúak felvételét nem köti külön engedélyhez. Az abban rejlő esetleges kockázatok a nemzetbiztonsági ellenőrzés vagy a kifogástalan életvitel ellenőrzése során tisztázhatók.

Az alkalmazási feltételek közül a törvényben meghatározottakat, mint például az iskolai végzettséget a hivatásos szolgálatra jelentkezőnek kell megfelelő okmányok bemutatásával igazolni. Ezek eredetiségét szükség esetén vizsgálni kell. Egyéb alkalmassági feltételek vizsgálatához pedig a hozzájáruló nyilatkozata szükséges. Ha a jelentkező nem csatolja, illetve nem mutatja be a törvényben meghatározott feltételt igazoló okmányt, vagy arról kiderül, hogy valótlan vagy valótlan tartalmú, a jogviszony nem jöhet létre. Ha pedig az okmány valótlansága a kinevezés után derül ki, az érvénytelenség szabályait kell alkalmazni. Ugyancsak az érvénytelenség szabályait kell alkalmazni, ha hivatásos állományú az eskü letételét megtagadja.

A szolgálati viszony alanyai kérdéskörében kell megemlítenünk azokat a személyeket, akik már nem vagy még nem tagjai a hivatásos állománynak, de a szolgálati jogviszony szabályai,

egyes intézményei rájuk is vonatkoznak, jogokat szerezhetnek, kötelezettség terheli. E körben elsősorban a szolgálatból nyugállományba helyezetteket kell értelmezni. A másik személyi kör a rendvédelmi képző intézményekben ösztöndíjas tanulói, hallgatói jogviszonyban állók. A jegyzet szerzőjének álláspontja szerint e két személyi kört, másodlagosan ugyan, de a szolgálati viszony alanyainak kell tekinteni. A törvény személyi hatályában említett hozzátartozók, azért nem, mert ők a szolgálati viszonyban álló vagy állt személy jogviszonyára tekintettel gyakorolhatnak meghatározott jogokat.

5. A szolgálati viszony létesítése

A hivatásos szolgálati létesítéskor két feltétel rendszert kell vizsgálni. A felvételre tervezett személynek meg kell felelnie egyrészt a hivatásos szolgálati viszony általános, minden hivatásos állományúra érvényes feltételeinek, másrészt a számára tervezett beosztás ellátásához szükséges esetleges speciális követelményeknek. A szolgálati viszony létesítésére, hivatásos állományba kinevezésre csak akkor kerülhet sor, ha a kinevezés tervezett időpontjában van a jelentkezővel betölthető üres beosztás és az ahhoz szükséges bérfedezet rendelkezésre áll.

Az üres beosztás meglétére vonatkozó megállapítás igaz azok esteében is, akit tanulói vagy hallgatói ösztöndíjas szerződéssel rendszeti szakközépiskolába, vagy a Nemzeti Közszerológati Egyetemre felvételre kerül. A szerződés alapján ugyanis a fegyveres szerv vállalt kötelezettsége, hogy a képzés befejezésekor a hivatásos állományba vétellel egyidejűleg a végzettségnek és az annak alapján megszerzett kezdő rendfokozatnak megfelelő beosztást biztosítson a képzésben részt vevőknek. Mindez azt követeli meg a személyügyi szervektől, hogy helyesen határozzák meg a fegyveres szerv fluktuációs folyamatait, a várható szakember szükségletet és a szükséges forrásokat.

A hivatásos szolgálati viszonyt létesítése előtt több olyan feltétel ellenőrzését kell végrehajtani, amelyhez a jelentkező előzetes hozzájárulása és tevékeny közreműködése szükséges. Ezért a felvételi folyamat elindítását megelőzően mellőzhetetlen a jelentkező minden feltételre kiterjedő előzetes tájékoztatása, valamint írásbeli hozzájárulása az ellenőrzéshez és adatainak kezeléséhez, illetve a feltételek tudomásul vétele.

5.1 A feddhetetlenség, a kifogástalan életvitel ellenőrzése

Az egyik legfontosabb feltételt az 1990-s rendszerváltás megelőzően feddhetetlenségnek hívott intézmény, amely kifejezést a mai szabályozás kellő szemérmességgel ugyan nem használ, de tartalmában és eszközeiben lényegében a mai feltételrendszer ugyanazt a követelményt foglalja magába. Két elemből áll. Egyrészt ellenőrizni kell, hogy a jelentkező nem esik-e a Hszt. 37/A. –ban meghatározott korlátozó rendelkezések hatálya alá. A rendelkezéseket megvizsgálva megállapítható, hogy igen szigorú mércét állapít meg a szolgálati viszony létesítéséhez, amikor a szolgálati viszony létesítése előtt elkövetett bűncselekmények miatti elítéléshez fűz a menetesítés beálltát követően kezdődő hosszabb időszakot, melynek leteltéig nem létesíthető szolgálati viszony. Hasonlóan szigorú feltételei vannak az ügyészi szolgálati viszony létesítésének is. Kérdéses azonban, hogy az ügyészi szolgálati viszony esetében indokoltnak tekinthető szigorúság a fegyveres szerveknél létesítendő szolgálati viszony esetében is indokoltta tehető-e.

A feddhetetlenség másik eleme a kifogástalan életvitel ellenőrzése. A törvény megfogalmazása alapján a jelentkező életvitele akkor esik kifogás alá, ha a polgári életben tanúsított addigi magatartása, családi, lakókörnyezeti, és tegyük hozzá a munkahelyi környezeti kapcsolataira, anyagi, jövedelmi viszonyaira, valamint bűncselekményt elkövető vagy azzal gyanúsítható személyekkel fenntartott kapcsolatára figyelemmel a szolgálat törvényes és befolyástól mentes ellátása kétségesse tehető. Vagyis a kifogástalan életvitel ellenőrzése azt vizsgálja, hogy a jelentkező élete mennyire transzparens, milyen kockázatokat rejthet a személyi kapcsolatrendszere a jövőbeli szolgálatára. Így például a túlzott játékszenvedély, vagy magán személyek felé fennálló túlzott mértékű és jövedelemmel nem fedezett eladósodás akkor is kockázatot jelenthet, ha egyébként nincs bűncselekményekből élő személyekkel fennálló kapcsolata.

A kifogástalan életvitel ellenőrzését a Nemzeti Védelmi Szolgálat látja el, aki az ellenőrzése során titkosszolgálati eszközöket is igénybe vehet. Megállapításait és következtéseit határozatba foglalja. Ha azt állapítja meg, hogy a jelentkező életvitele nem kifogástalan, a szolgálati viszony létesítésére nem kerülhet sor. Ez az ösztöndíjas hallgatók, tanulók esetében a szerződés felbontását jelenti, és visszatérítési kötelezettséget keletkeztet.

A már hivatásos állományban levőkre is kiterjed a kifogástalan életvitel ellenőrzésének lehetősége, melyet jogszabályban meghatározott gyakorisággal, vagy ha a rendelkezésre álló

adatok szükségessé teszik, soron kívül kell végrehajtani. Az ellenőrzés kezdeményezésére az állományilletékes parancsnok jogosult és a Nemzeti Védelmi Szolgálat negatív következtetést tartalmazó határozata alapján köteles intézkedni a szolgálati viszony megszüntetésére.

5.2 Az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság vizsgálata

A hivatásos szolgálatra alkalmasság vizsgálatának másik jelentős területe az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság vizsgálata. A belügyi rendvédelmi szervek egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági feltételeit, a vizsgálat szakmai protokollját, valamint az eljárással kapcsolatos hatásköri és jogorvoslati szabályokat miniszteri rendelet részletesen tartalmazza. A nemzetbiztonsági szolgálatok esetében külön utasításban.

Az egészségi alkalmassági követelményeket beosztásokhoz, munkaköri csoportokhoz igazítottan öt szintben határozzák meg. A vizsgálat a tervezett beosztásnak megfelelő kategória szerint történik.

Az egészségi állapotot a rendelet mellékletében felsorolt betegségek és egészségváltozások szempontjából vizsgálják és az ott meghatározott betegségeket vagy egészségi állapotot (például: színvakság, kóros soványság vagy elhízás) a tervezett beosztás szempontjából kizáró, nem kizáró vagy mérlegelés alá tartozó körülményként csoportosítja. De ugyanígy vizsgálat tárgya a testmagasság is, amelynek vannak mindenkre kiterjedő kritériumai, alsó értékei. Egyes beosztásokba az alsó értéket az általánosnál magasabban határozzák meg.

Az egészségi okból való kizárás végleges, ha a kialakult betegségben, vagy egészségi állapotban javulás nem várható, és ideiglenes, ha gyógykezeléssel, műtéttel vagy például fogpótlással a követelményeknek megfeleléség biztosítható.

A pszichikai alkalmasság vizsgálata kétirányú. Egyfelől vizsgálja a jelentkező értelmességét, szocializáltságát, másfelől megkísérli felderíteni a személyiség olyan tulajdonságait, beállítódásokat, amelyek nem kívánatosak a szolgálat szempontjából. Egyes szolgálati területek, munkakörök az átlagosnál mélyebb szintű és több szempontú pszichikai vizsgálatot igényelnek a munkaterületen jelentkező nagyobb pszichés terhelés és kockázatok miatt.

A fizikai alkalmasság követelménye alapvetően statikus, sportpályán végrehajtható gyakorlatok és futásmennyiség meghatározott idő alatti teljesítésének méréséből áll.

5.3 Egyéb feltételek vizsgálata

További felvételi követelmények között kell megemlítenünk a képzettségi feltételek meglétét, annak ellenőrzését. A tervezet beosztáshoz és tegyük hozzá, az annak megfelelő rendfokozati állománycsoportba tartozáshoz szükséges iskolai végzettség, nyelvvizsga meglétéről eredeti dokumentum alapján kell meggyőződni. Ha a végzettséget igazoló irat nem magyar nyelvű, annak hiteles fordításáról a jelentkezőnek kell gondoskodni. Ha pedig a végzettség nem megfeleltetésének kérdése merül fel, azaz kérdéses, hogy az igazolt képzés valóban felsőfokú képzettséget adott, vagy Magyarországon elfogadható végzettségnek tekinthető (ekvivalencia), akkor az oktatásért felelős minisztérium erre illetékes szervezeti egységétől kell állásfoglalást kérni.

A jelentkezőnek kell igazolni minden olyan tényt és adatot, amelyre nézve a törvény nem a fegyveres szervre hárítja az adat beszerzését, ellenőrzését.

A felsorolt általános feltételek mellett, egyes beosztások betöltése speciális feltételeket is rendelhet jogszabály. Ilyen feltétel a nemzetbiztonsági ellenőrzés és a vagyonnyilatkozat-tétel. A nemzetbiztonsági ellenőrzésre kötelezett munkaköröket és tevékenységeket, valamint az ellenőrzés kezdeményezésére jogosultak körét a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló törvény és az annak végrehajtására kiadott kormányrendelet tartalmazza. A nemzetbiztonsági ellenőrzésnek, mint felvételi feltételnek az elfogadását a jelentkező azzal teljesíti, hogy az ellenőrzéshez szükséges kérdőívet kitölti és a fegyveres szerv személyügyi szervének átadja. A nemzetbiztonsági ellenőrzést az illetékes nemzetbiztonsági szolgálat folytatja le és annak eredményéről biztonsági szakvéleményben tájékoztatja a kezdeményező munkáltatói szervet. Ha az ellenőrzés nemzetbiztonsági kockázatot állapít meg, és ezért a nemzetbiztonsági szolgálat a foglalkoztatáshoz nem járul hozzá, a szolgálati viszonyt nem lehet létrehozni. A nemzetbiztonsági ellenőrzés befejezéséig, a szakvélemény kézhezvételéig a kinevezésre nem lehet intézkedni.

A vagyonnyilatkozat-tétel ugyancsak törvényben meghatározott személyi körre terjed ki és a törvényben meghatározott gyakorisággal kell teljesíteni. Ehhez nem társul előzetes vizsgálat és a kinevezést követő 30 napon belül kell teljesíteni, a vagyonnyilatkozatot leadni.

A szolgálati viszony fontos szabálya, hogy a felvételi követelményeknek megfelelést – néhány kisebb eltéréssel – a hivatásos szolgálat teljes tartama alatt teljesíteni kell, az bármikor ellenőrizhető. További követelmény, hogy az azzal kapcsolatos adatváltozásokat a hivatásos állományú köteles jelenteni, a személyügyi szervet tájékoztatni.

5.4 A felvételi eljárás

A felvételi eljárás ésszerű és jogszabályban is rögzített sorrendje, hogy elsődlegesen az iratokkal igazolható feltételek (magyar állampolgárság, lakcím, képzettség) ellenőrzését kell végrehajtani. Ezt követően intézkedik a személyügyi szerv az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság vizsgálatára, majd a kifogástalan életvitel ellenőrzésére, esetleg a nemzetbiztonsági ellenőrzésre. Ha a felvételi eljárás során a kinevezést kizáró körülmény nem merült fel, a tervezett beosztás betölthető és a szükséges bérfedezet rendelkezésre áll, a személyügyi szerv elkészíti a kinevezési okiratot.

A kinevezési okirat lehet ún. állományparancs vagy határozat. A kinevezési okirat tartalmára vonatkozóan a törvény lakonikus rendelkezést tartalmaz: minden olyan adatot tartalmazzon, amely a szolgálati viszony szempontjából lényeges, de a meghatározást kimerítő felsorolással egészíti ki. Ebből csupán a jogorvoslati lehetőségre felhívás hiányzik, melyet azonban a végrehajtási rendelkezések kötelezően előírnak munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatban.

Fő szabályként a hivatásos állományba vételkor a tervezett beosztásnak és képzettségnek megfelelően a rendfokozati csoport kezdő rendfokozatába kel kinevezni a jelentkezőt. Ez a szabály a pályakezdőknél általában érvényesül. A képzést kiváló eredménnyel befejezők egygyel magasabb rendfokozatba nevezhető ki. A nem pályakezdők kinevezésénél a képzettség és munkatapasztalat figyelembe vételével a hasonló életkorú és életpályával rendelkező, a tervezett beosztással azonos szintű beosztást betöltők rendfokozatát kell/lehet alapul venni.

Ha a kinevezésre tervezett nem rendelkezik a beosztás ellátásához előírt rendvédelmi szakmai képzettséggel, annak elvégzését – határidő kitűzésével – a kinevezési okmányban elő kell írni. A törvény értelmében az előírt képzési kötelezettség nem teljesítése esetén a szolgálati viszonyt az érvénytelenség szabályainak alkalmazásával meg kell szüntetni.

A kinevezéskor próbaidőt kell kikötni. A próbaidő tartama legalább 3, de legfeljebb 12 hónap. Ha a kinevezett nem rendelkezik a beosztás ellátásához szükséges rendvédelmi szakmai

képzettséggel, a próbaidő 12 hónap. A próbaidő alatt bármelyik fél indokolás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt, ha azonban a hivatásos állományú szünteti meg, visszatérítési, elszámolási kötelezettséggel tartozik.

A Hszt. rendelkezéseiben meghatározott hivatásos vezetői és szakbeosztás pályázattal is betölthetők. A pályáztatás szerepe a szolgálati viszonyban, éppen az utánpótlási és előmeneteli rendszer, és tegyük hozzá a vezetői kinevezési gyakorlat következtében eléggé marginális a fegyveres szerveknél.

A szolgálati viszony szemben más közszolgálati jogviszonnyal, csak határozatlan időre létesíthető. Sem helyettesítés, sem meghatározott feladatra nem lehet szolgálati viszonyt határozott időre létrehozni. A szerző álláspontja szerint ezen a merev szabályon indokolt enyhíteni. A fegyveres szerveknél jelentős számban vannak, akik tartós távollét, első sorban gyed-gyes miatt nem látják el szolgálatukat. Pótlásuk igényelné a határozott idejű jogviszony létesítésének lehetőségét olyan a hivatásos szolgálatból kikerült személyekkel, akik rendelkeznek a szolgálati viszony létesítéséhez és beosztás ellátásához szükséges feltételekkel, és vállalják, hogy szolgálatuk csak meghatározott időre szól.

A szolgálati viszony tartamánál kell megemlítenünk a szolgálati viszonyfennállásának időbeli korlátját, a szolgálati viszony korhatárát. Ez a hatályos szabályozás szerint megegyezik az öregségi nyugdíjkorhatárral. A korhatárelérésével a szolgálati viszony a törvényerejénél fogva megszűnik, nincs lehetőség a szolgálat továbbfolytatására.

A kinevezés joghatályos létrejöttének alapvető feltétele az eskü letétele, az esküokmány aláírása. Ennek elmaradása vagy megtagadása esetén a kinevezésre az érvénytelenség következményeit kell alkalmazni. Összességében rögzíthetjük, hogy a hivatásos szolgálati viszony a kinevezési okmány átvételével és az eskü letételével, az esküokmány aláírásával jön létre érvényesen. Természetesen a szolgálat megkezdéséhez elengedhetetlen a munkaköri leírás átadása és a munkavégzéshez szükséges egyéb okmányok (pl. szolgálati igazolvány szolgálati jelvény) kiadása, melyről ugyancsak a személyügyi szervnek kell gondoskodni.

5.5 A jogviszony létesítés speciális esetei

A szolgálati viszony létesítésével kapcsolatban szólnunk kell még a jogviszony létesítés két, a törvényben nevesített speciális esetéről, a hivatásos állományba visszavételről és az ún. szenior állományról.

A szolgálati viszony sajátossága, hogy az ismételt szolgálati viszony létesítését feltételekhez köti, és kizárja a lehetőségből azt, akinek a szolgálati viszonya lemondással vagy neki felróható felmentéssel, fegyelmi fenyítésként vagy bíróság ítéletére tekintettel szűnt meg. A rendőrség különleges állományába, a szenior állományba az kerülhet, aki szolgálati járandóságban részesül és kéri a hivatásos állományba vételét. A jogviszony létrejötte szerződésen alapul. A foglalkoztatás legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig tarthat. A szenior állományú konkrét beosztást nem tölthet be és illetményként is csak a szolgálati járandóságának megfelelő összeget kaphat. A szolgálatteljesítés feltételei azonban kedvezőbbek, mint a beosztást betöltő kinevezett hivatásos állományúaké.

6. A szolgálati viszony módosítása

A szolgálati viszony módosítása a Hszt. szerint magába foglalja egyfelől a beosztásból elmozdítást, a más beosztásba kerülést, másfelől az szolgálat ideiglenes vagy tartós más szolgálati helyen történő teljesítését, továbbá a helyettesítést és a más fegyveres szervhez történő áthelyezést. Utóbbi munkáltatói intézkedés tartalma alapján inkább tekinthető szolgálati viszony megszűnése egyik esetének. Ezt támasztja alá maga a törvény is akkor, amikor erről a jogviszony megszüntetéssel foglalkozó fejezetben rendelkezik.

6.1 Áthelyezés, beosztásváltozás

A beosztásváltozás történhet magasabb, azonos vagy alacsonyabb beosztásba áthelyezéssel és kinevezéssel. Azt, hogy a másik beosztás mikor tekinthető magasabbnak, azonosnak vagy alacsonyabbnak, a törvény tételesen nem határozza meg. A végrehajtási jogszabályok tartalmazznak erre irányadó rendelkezést: a beosztás paramétereinek egybevetéséből adható meg a válasz a szervezeti szint, a besorolási kategória (vezetői besorolás) és a beosztásban elérhető rendfokozat alapján.

A hivatásos állományú a törvény rendelkezései alapján a szolgálat érdekében beleegyezése nélkül áthelyezhető a beosztásával azonos szintűnek tekinthető másik beosztásba. Nyilvánvaló, hogy az áthelyezésnek feltétele, hogy az érintett megfeleljen az új beosztáshoz előírt képzettségi és alkalmassági feltételeknek. Az áthelyezés korlátlanága elvben kiterjed a fegyveres szerv bármelyik szervezeti egységére, azaz földrajzilag távol levő helyre is szólhat. Ennek korlátja lehet a szolgálati hely elérhetősége, illetve a lakhatás biztosítása, amellyel kapcsolatban a fegyveres szervet terhelő kötelezettségeket a végrehajtási jogszabályok.

Magasabb beosztásba történő áthelyezésre (kinevezésre) csak az érintett beleegyezésével kerülhet sor, feltéve, hogy a magasabb beosztás betöltéséhez szükséges egyéb feltételekkel rendelkezik. A beleegyezés tényét a kinevezési okmányban fel kell tüntetni. Hasonlóan kell eljárni az alacsonyabb beosztásba helyezés esetén. Alacsonyabb beosztásba helyezésre általában akkor kerül sor, amikor az eredeti beosztásban nem foglalkoztatható tovább, mert az megszűnik vagy átalakul, avagy a hivatásos állományú alkalmatlanná válik az ellátására egészségi okból. Ezekben az esetekben a jogszabályok másik munkakör felajánlását írják elő a fegyveres szerv számára, s ez lehet korábban alacsonyabb beosztás is. A hivatásos állományúnak kell eldöntenie, hogy ilyen feltételekkel is vállalja-e a továbbfoglalkoztatást vagy a szolgálati viszony megszüntetését választja.

Az alacsonyabb beosztásba helyezés történhet az érintett beleegyezése nélkül is, ha arra neki felróható okból: minősítésére tekintettel, vagy fegyelmi büntetésként kerül sor, de ide sorolható az is, amikor a szakvizsga, vagy a beosztás betöltéséhez előírt képzési kötelezettséget nem teljesíti a hivatásos állományú.

A beosztásváltozás különös és eltérő szabályokkal rendezett esete a vezetői kinevezés visszavonása. A szolgálati jog megtartotta a vezetői kinevezés indokolás nélküli visszavonása és a vezetői kinevezésről lemondás lehetőségét. Ugyanakkor a felmentett vezető továbbfoglalkoztatásának elősegítésére törekszik, kötelezővé téve másik, képzettségnek és végzettségnek megfelelő beosztás felajánlását, vagy annak hiányában átmeneti jelleggel a rendelkezési állományban tartását.

6.2 A rendelkezési állományba helyezés

A beosztásváltozás speciális, más közszolgálati jogviszonyban nem ismert formája a rendelkezési állományba helyezés, amelynek tartalmi lényege az, hogy a hivatásos állományú

a törvényben felsorolt okokból átmenetileg, rövidebb vagy hosszabb ideig, nem tölt be szolgálati beosztást, munkakört. Ebből következően itt nem beszélhetünk alacsonyabb, azonos vagy magasabb szintekről. A rendelkezési állományba kerülés leggyakoribb esete, amikor a hivatásos állományú a fegyveres szerven kívüli szervhez vezényléssel teljesíti a szolgálatát, vagy tartósan külföldi szolgálatra, nappali rendszerű képzésre vezényelték. A rendelkezési állomány másik esetköre, amikor valamilyen oknál fogva átmenetileg nem biztosítható a hivatásos állományú számára szolgálati beosztás, de várható, hogy belátható időn belül erre sor kerül. Ilyen tipikus eset, amikor egészségi állapot változása miatt nem tudja a korábbi beosztását ellátni, vagy átszervezés miatt a beosztása megszűnt, illetve a vezetői kinevezést visszavonták vagy a más szervhez vezénylés megszűnt. Ez esetekben a rendelkezési állományba helyezés csupán lehetőség, melyet a munkáltató ajánl fel és az érintett elfogad. A rendelkezési állomány többi esetében a rendelkezési állományba helyezést kötelezően alkalmazni kell. A rendelkezési állományba tartozó foglalkoztatásáról gondoskodni kell, munkával kell ellátni. Természetesen a gyés, gyed miatt, vagy egészségi okból történt rendelkezési állományba helyezés esetén a foglalkoztatás igénye nem merül fel.

A rendelkezési állományba helyezést meg kell szüntetni, ha annak oka megszűnt vagy a tartama lejárt. Ezzel egyidejűleg új beosztásba helyezésről kell gondoskodni vagy a szolgálati viszonyt meg kell szüntetni.

A szolgálati nyugdíjrendszer megszűnésével összefüggésben, a hivatásos életpálya új elemként került a Hszt-ben szabályozásra a nyugdíjelőtti rendelkezési állományba helyezés intézménye. A nyugdíj előtti rendelkezési állományba a munkáltató és a hivatásos állományú kezdeményezése alapján egyaránt sor kerülhet. Feltétele, hogy a hivatásos állományú legalább 30 év hivatásos szolgálati jogviszonnyal rendelkezzen és az életkora a reá irányadó nyugdíjkorhatártól öt évnél kevesebb legyen. Az így rendelkezési állományba helyezett szolgálatot csak rendkívüli esetekben láthat el. Illetményként pedig a rendelkezési állományba helyezéskor megállapítható öregségi nyugdíj összegét kell folyósítani.

6.3 A vezénylés

A szolgálati viszony módosítás esetköréinek másik nagy területe a vezénylés. A hivatásos állományú vezénylése történhet az eredeti beosztásában meghagyásával vagy rendelkezési állományba helyezésével. Az előbbire akkor kerül sor, amikor a vezénylés fegyveres szerven belül egy meghatározott feladat ellátására vagy munkakörben történő helyettesítésre, esetleg

nappali tanrendű képzésre szól, vagy rövid tartamú külföldre vezénylésre. Rendelkezési állományba helyezés mellett vezénylik a hivatásos állományút, ha a vezénylés a Hszt-ben meghatározott más szervhez, vagy tartós külszolgálatra történik.

A hivatásos állományú, mint arról a jegyzet korábbi részében már szóltunk, annak a fegyveres szervnek az állományába tartozik, amelybe kinevezték és általában ott is teljesíti a szolgálatát. A Hszt. más közszerületi jogviszonyban ismert jogintézményhez hasonlóan, ismeri a hivatásos állományú „kölcsönadását”, kirendelését másik munkáltatóhoz. A másik munkáltatónál történő foglalkoztatás szabályai ugyanakkor tartalmában és terminológiájában is eltérnek a többi közszerületi jogviszonyból ismertektől. A hivatásos állományú „kölcsönadása” más szervhez vezényléssel történik.

A Hszt. 42. § (2) bekezdése tételesen felsorolja azokat a szerveket, szerv típusokat, amelyekhez a hivatásos állományú vezényelhető, melyeket összefoglaló néven „más szervnek” nevez. A más szervhez vezénylést a feltételei és tartalma alapján több csoportba sorolhatjuk. Az egyik, és leginkább a jellemzően előforduló, az illetékes miniszter irányítása alá tartozó minisztériumba vagy másik irányítása alatt álló szervhez történő vezénylés, amely történhet hivatásos munkakörbe vagy más közszerületi jogviszony alá tartozó munkakörbe. Előbbi esetben a hivatásos szolgálati viszony szerint kapja a vezényelt az illetményét és jutatait, utóbbi esetben a munkakör besorolásának megfelelő jogviszony szerint. Hasonló feltételrendszer szerint lehet a hivatásos állományút vezényelni a Nemzeti Közszerületi Egyetemre.

A törvényben felsorolt többi más szervhez (polgári szervhez) vezénylés közös szabálya, hogy a vezénylés tartama alatt a hivatásos állományú a más szervnél rendszeresített illetményt kapja azzal a kiegészítéssel, hogy az nem lehet kevesebb, mint a vezénylés előtti illetménye és azt ki kell egészíteni a rendfokozati illetmény összegével is. Munkarendjére, a munkavégzés egyéb feltételeire, ide értve az ottani premizálást, előmenetelt, a kártérítési felelősséget, vagy egyéb követelmények teljesítését is, a más szervnél fennálló szabályokat kell alkalmazni. A fegyelmi felelősségre vonás jogát azonban a más szerv nem gyakorolhatja, és természetesen az előléptetés vagy a szolgálati viszony megszüntetése is a hivatásosokra vonatkozó szabályok szerint, az arra jogosult által történik.

A más szervhez vezénylés feltételeiről, tartalmáról a vezénylésről rendelkező miniszter és a más szerv illetékes vezetője köt megállapodás. A más szervhez vezényléshez szükséges a

vezényelt beleegyezése is. Ezt a megállapodás aláírásával vagy külön nyilatkozatban formalizálhatja. A vezénylés a megállapodástól függően határozott vagy határozatlan időtartamra szól, és amely mind a vezényelt, mind a más szerv kezdeményezésére megszüntethető. Fontos szolgálati érdekből a vezénylő miniszter, illetve a küldő fegyveres szerv is kezdeményezheti a vezénylés megszüntetését. A vezényelt jogait és a foglalkoztató szerv kötelezettségeit, a megszüntetés feltételeit a Hszt. végrehajtására kiadott kormányrendelet szabályozza.

A vezényeltet megillető illetmény és juttatások tekintetében a törvény és a végrehajtási rendelete nem köti meg a megállapodó felek kezét. Az esetek többségében azonban az a jellemző, hogy a fogadó más szerv állja a foglalkoztatással felmerülő költségeket, akkor is, ha az egyébként a hivatásos szolgálati viszonyon alapul, mint például a jubileumi jutalom. Ez alól egy kivétel van. A hivatásos állományút megillető ruházati utánpótlási ellátmány folyósítása minden esetben az eredeti fegyveres szervet terheli.

Az ügyészi szervekhez történő vezénylés néhány speciális szabályt tartalmaz. A vezénylés csak meghatározott feladat (általában nyomozás lefolytatása) érdekében és annak tartamára történhet.

A hivatásos állományú külföldi szolgálatra is vezényelhető. A Hszt. meghatározza, hogy milyen tevékenységre, milyen célból lehet külföldre vezényelni. Ezek:

- nemzetközi szervezetek által béketámogató, fegyveres vagy egyéb rendészeti tevékenységre kiírt és a miniszter által támogatott pályázat elnyerése esetén,
- nemzetközi kötelezettségvállalás alapján külföldi béketámogató, fegyveres vagy rendészeti misszióba önkéntes jelentkezés (toborzás) alapján,
- az Európai Unió intézményeibe nemzeti szakértőként, kormányrendeletben meghatározott jelölési eljárás alapján,
- egyéb, Magyarország nemzetközi kötelezettségeinek ellátásához kapcsolódó feladatok ellátására.

A külföldre vezénylésre, ha az a 3 hónapot nem haladja meg a fegyveres szerv országos parancsnoka, ha meghaladja a miniszter jogosult. A miniszter által nem támogatott missziókba való önkéntes jelentkezés esetén az elnyert pozíció betöltésének idejére illetmény nélküli szabadság engedélyezhető. Ha pedig a külföldi szolgálatteljesítés abból adódik, hogy valamely magyar külképviseleten kell meghatározott feladatot ellátni, az nem

külföldre vezénnyelssel, hanem a más szervhez vezénnyelés szabályai szerint történik a Külügyminisztériumhoz vezénnyelssel.

A megszakítás nélküli külföldre vezénnyelés a hat évet nem haladhatja meg. A vezénnyelés tartamára járó, a vezénnyelő szerv által folyósított juttatásokról és költségtérítésekről az erről szóló végrehajtási rendelet keretei között a vezénnyelésről szóló munkáltatói intézkedésben és a vezénnyelttel kötött kiküldetési megállapodásban (kihelyezési okirat, megállapodás) kell rendelkezni.

6.4 A helyettesítés

A szolgálati viszony keretei között is lehetőség van arra, hogy a hivatásos állományú átmenetileg megüresedett munkakört betöltsön vagy más munkakörébe tartozó munkát végezzen. A helyettesítés történhet a saját munkakör ellátása mellett vagy annak ellátása alóli mentesítéssel. Ha mentesítik a saját munkakör ellátása alól, akkor az ellátott munkakörnek megfelelő, de legalább az eredeti illetményének megfelelő illetményre jogosult, ha pedig a saját munkakör ellátása mellett folyik a helyettesítés, akkor az illetményalap 20-100%-ának megfelelő helyettesítési díjra jogosult.

6.5 A szolgálati viszony szünetelése

A szolgálati viszony módosításának sajátos esete a szolgálati viszony szünetelése. Ez a jogintézmény elsődleges rendeltetése, hogy biztosítsa a hivatásos állomány alkotmányos jogainak érvényesülését a választhatóság tekintetében a hivatásos állományúakat érintő politikai tevékenységet korlátozó szabályok sérelme nélkül. Az országgyűlési és Európai Unió parlamenti választásokon, valamint a polgármester választáson indulni kívánó hivatásos állományú a jelöltté válástól a választás eredményének kihirdetéséig nem láthat el szolgálatot, hivatásos jogviszonyból eredő jogait nem gyakorolhatja és illetményre sem jogosult, azonban a társadalombiztosítási jogviszonya nem szakad meg. Ha a jelöltségtől visszalépett vagy nem választották meg, az eredeti szolgálati helyén kell továbbfoglalkoztatni.

A szolgálati viszony szünetelésének szabályait kell alkalmazni az állami vezetővé kinevezett hivatásos állományúra az állami vezetői jogviszony fennállásának tartamára. Annak megszűnését követően a hivatásos állományú kérelmére tovább kell intézkedni a továbbfoglalkoztatására a vezető kinevezés visszavonására vonatkozó szabályok szerint.

7. A szolgálat teljesítésével összefüggő szabályok

7.1 Alapvető kötelezettségek

A hivatásos szolgálat a Hszt. bevezető rendelkezése szerint különleges közsolgálat és a Hszt. 3. §-a ezt annyiban konkretizálja, hogy hozzáteszi: szigorú függelmi rendben teljesített szolgálat, az élet és testi épség kockáztatásának vállalásával járó jogviszony. Ennek megfelelően határozza a törvény a munkáltatót megtestesítő parancsnok és a hivatásos állományú kötelezettségeit és jogait.

A szolgálat teljesítésével összefüggésben a Hszt. 67. §-a, a parancsnoki kötelezettségeként a foglalkoztatás megszervezése mellet a beosztottakról való gondoskodást, az egészséges és biztonságos munkavégzés törvényes feltételeinek megteremtését is megjeleníti. A parancsnok kötelezettsége, hogy a hivatásos állományú beosztottja a feladatok ellátásához szükséges irányítást és tájékoztatást megkapja, a feladatkör ellátásához szükséges ismereteket megszerezze. A parancsnoki kötelezettség teljesítését, a parancsnoki gondoskodást a fegyelmi jogkövetkezmények mellett büntetőjogi eszközök is kikényszeríthetik. A felelőssége nemcsak a megtett intézkedések jogszerűségére, hanem az elmulasztott intézkedésekre is kiterjed.

A parancsnok munkáltatói feladatai között elsődleges a munkaköri leírása elkészítése és annak a hivatásos állományúval való közlése, elfogadása. A munkaköri leírásnak tartalmaznia kell az ellátandó feladatok felsorolását és minden olyan lényeges feltételt és követelményt, amely a beosztás ellátásához szükséges. Tartalmaznia kell emellett a munkavégzéssel összefüggő irányítási viszonyokat. A munkaköri leírást elvben az ellátott és előre megtervezett tartalmú munkakörre kell kidolgozni, melyet az azt ellátó személyre nézve kiegészíteni, egyenesíteni lehet és kell, de a munkakör alapvető tartalmától nem lehet eltérni.

A hivatásos állományú szolgálatteljesítéssel összefüggő alapvető kötelezettségeit a Hszt. 68. §-a foglalja össze.

A hivatásos állományú köteles az előírt helyen és időben, szolgálatképes állapotban megjelenni és feladatát teljesíteni, illetve e célból rendelkezésre állni. A szolgálatképes állapot szempontjából a szolgálat előtti olyan alkoholfogyasztás, amely a szolgálatba lépéskor mérhető értéket mutat kizáró körülmény és fegyelmi vagy büntető eljárásra tartozik a szankcionálása.

A hivatásos állományú a szolgálati feladatait a törvényes előírásoknak, a parancsoknak és intézkedéseknek megfelelően – szükség esetén a veszély vállalásával –, az elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan végrehajtani. A veszélyvállalás a szolgálati viszony velejárója és az egyik lényeges megkülönböztető eleme a többi közszolgálati jogviszonytól, azonban nem várható el olyan veszélyvállalás, amely az intézkedés céljával, elvárt eredményével nem áll arányban.

A hivatásos állományú köteles a munkatársaival együttműködni, a munkáját úgy végezni és általában olyan magatartást tanúsítani, hogy az – kivéve, ha ez a feladat végrehajtásával elkerülhetetlenül együtt jár – más egészségét, testi épségét ne veszélyeztesse, anyagi károsodását ne idézze elő. A tevékenységével másoknak, harmadik személynek jogellenesen okozott kárért a munkáltatói szerv helytállása esetén, a munkáltatóval szembeni kártérítési felelősség keletkezik.

A törvény meghatároz néhány alávetési kötelezettségnek minősülő elvárást is a hivatásos állományúval szemben. Köteles:

- a számára meghatározott iskolai rendszerű vagy iskolai rendszeren kívüli oktatásban, képzésben részt venni, és az előírt vizsgákat letenni,
- az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek eleget tenni, és az ezek ellenőrzése érdekében szükséges, a miniszter által meghatározott felméréseknek, szűréseknek és vizsgálatoknak magát alávetni, egészségének megóvása, illetőleg gyógyulása érdekében előírt orvosi utasításokat betartani,
- a külön jogszabályban foglalt esetben kötelező védőoltásnak magát – az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 58. § (1)-(3) bekezdésében foglalt korlátozásokkal – alávetni.

Általános, valamennyi hivatásosra egyformán érvényesülő követelmény, hogy a hivatásos állományú szolgálaton kívül is köteles a hivatásos állomány tagjához és beosztásához méltó magatartást tanúsítani. Nyilván a magasabb rendfokozatúakkal és magasabb beosztásúakkal szembeni magatartási követelmények szigorúbbak és ezt a különbséget a jogkövetkezmények körében is érvényesíteni kell. A jogkövetkezmények tekintetében a szolgálati viszony

megszüntetése is felmerülhet, ha a kifogástalan életvitel ellenőrzése, vagy a méltatlansági eljárás annak indokoltságát állapítja meg.

A hivatásos állomány tagja köteles megtartani a minősített adatot, valamint az adatok védelmére vonatkozó szabályokat. Ezt az általános megfogalmazású kötelezettséget a minősített adatok kezelésével és védelmével foglalkozó jogszabályok részletesen körülírják és megállapítják a kötelezettség megszegésének következményeit, ezért a Hszt-ben szerepeltetése inkább deklaratív, jelzi, hogy a hivatásos állományúnak ilyen kötelezettséggel is számolnia kell.

A hivatásos szolgálat egyik sarkalatos szabályát adja meg a Hszt. 69. §-a, amely ugyancsak megkülönböztető többlet kötelezettségként jelenik meg más közszolgálati viszonyhoz képest. Ez a felettes utasítása iránti feltétlen engedelmesség. A hivatásos állomány tagja szolgálatteljesítése során köteles végrehajtani az előljáró parancsát, a felettes rendelkezését, kivéve, ha azzal bűncselekményt követne el. Ha a hivatásos állományú a parancs büntetőjogba ütköző jogellenességét nem ismeri fel vagy egyébként egyértelmű számára, hogy a parancs teljesítése jogszabálysértést valósít meg, a jogszabálysértő parancs, rendelkezés végrehajtását nem tagadhatja meg. Ha azonban annak jogellenessége felismerhető számára, arra haladéktalanul köteles az előljáró figyelmét felhívni. Ha az előljáró a parancsát, a felettes a rendelkezését ennek ellenére fenntartja, azt kérelemre írásba kell foglalnia. A jogszabálysértő parancs, rendelkezés végrehajtásáért kizárólag az azt kiadó felel. A végrehajtandó parancs, utasítás erős jogvédelem alatt áll, fegyelmi és büntetőjogi következmények fűződhetnek a végrehajtás megtagadásához, vagy elmulasztásához.

7.2 Az összeférhetetlenség

A szolgálat érdekének maradéktalan érvényesülése, a pártatlan és igazságos szolgálatteljesítés, valamint a fegyveres szerv tekintélyének védelme szükségessé teszi olyan szabályok alkalmazást, amely e célok és követelmények teljesülésével összeegyeztethetetlen. Az összeférhetetlenségnek két ága van. Az egyik az együtt alkalmazási és közreműködési tilalom személyes érintettség esetén. A másik a szolgálaton kívüli, a hivatásos szolgálattal összeegyeztethetetlen tevékenység kontrolálása és tilalmazása.

A hivatásos állományú nem tölthet be olyan beosztást, amellyel közeli hozzátartozójával közvetlen irányítási, felügyeleti vagy ellenőrzési viszonyba kerülnek. E szabály alkalmazása

alól az érintett kérelmére a miniszter felmentést adhat. A kérelmet értelemszerűen annak kell benyújtani, aki a másik felett gyakorolná ezeket a jogokat.

Hasonlóképpen tilalmazott a hivatásos állományúnak olyan feladatot, jogkört ellátni, amelynek révén olyan gazdálkodó szervezettel kerülne elszámolási viszonyba, amelyben neki vagy közeli hozzátartozójának tulajdoni hányada meghatározó, vagy az elszámolási viszonyra befolyással bíró tisztséget, munkakört lát el. Ezen összeférhetetlenségi ok alól nincs mentesítési lehetőség.

A szolgálaton kívüli tevékenység, időtöltést általában a szolgálati jog nem korlátozza, így lehetőség van más kereső foglalkozás folytatására is, ha az a szolgálatellátását nem akadályozza, vagy a tevékenység tartalmánál fogva összeegyeztethetetlen a fegyveres szerv feladataival, rendeltetésével és a hivatásos szolgálat tekintélyével. A fennálló tilalmak betartása úgy ellenőrizhető, egyes tevékenységek, mint a szellemi alkotás körébe tartozó tevékenységek kivételével, hogy a törvény bejelentési vagy előzetes hozzájárulási kötelezettséget ír elő annak folytatásához.

Ha munkáltató a tudomására jutott tények alapján az összeférhetetlenséget megállapítja, felszólítja az érintettet annak megszüntetésére. Ha az összeférhetetlenséget 30 napon belül nem szüntették meg és ezt a munkáltatói jogkört gyakorló állományilletékes parancsnok megállapítja, a szolgálati viszony a törvény erejénél fogva megszűnik. Az összeférhetetlenségi okról a felvételi eljárás keretében is nyilatkoztatni kell a jelentkezőt, s ha ilyen körülmény megállapítható a jogviszony nem hozható létre annak megszüntetéséig.

7.3 Munkaidő és túlmunka, a könnyített szolgálat

A Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek működésére jellemző a folyamatos 24 órás üzem, amely azt igényli, hogy az állomány egy része, egyes szerveknél a többsége változó időszakokban és ünnep és pihenő napokon is teljesítsen szolgálatot. Ez a körülmény munkaidő és annak felhasználására differenciált szabályozást igényel. Elsődleges szabály, hogy a szolgálatteljesítési idő (munkaidő) a szolgálati viszony rendszerében is alapvetően heti 40 óra. A részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban a heti szolgálati idő legfeljebb 48 óra lehet.

Részben vagy egészben készenléti szolgálatnak tekinthetjük, amikor a munkavállaló a munkáltató telephelyén köteles munkavégzésre bármelyik pillanatban rendelkezésre állni, de nincs folyamatos munkavégzési kötelezettség. Ilyen tipikus szolgálatot látnak el a katasztrófavédelemnél az ún. vonulós tűzoltók.

A folyamatos üzem egyik velejárója a szolgálati idő többheti vagy többhavi keretben történő meghatározása. A többhavi keret legfeljebb négy hónapot, a készenléti jellegű beosztások esetébe hat hónapot jelent. A többheti vagy többhavi időkeretben dolgozó hivatásos által teljesített munkaórák száma az időkeret egészére vetítve, a heti munkaidőt nem haladhatja meg. Ha az időkeretre megállapított szolgálati időt a munkáltató kimerítette, az időkereten belüli további szolgálat túlmunkának minősül. A többheti vagy többhavi időkeretben dolgozók esetében is biztosítani kell az ünnepnapok és a szabadság kiadását. Ilyenkor a jogszabályban meghatározott számítási renddel kell a szolgálati idő arányos részét kiszámítani. A heti pihenő napok kiadását is úgy kell megoldani, hogy abból havonta legalább egy vasárnapra essen.

A fegyveres szerveknél a munkakörből adódó feladatoknak megfelelően különböző munkaidő rendszereket alkalmaznak. Ezek közül legtipikusabbak: a hivatali, a hivatali munkarendtől eltérő, a folyamatos, a váltásos, valamint a vezényléses munkarend. A hivatali munkarendtől eltérő foglalkoztatás is a heti 40 órás munkaidőben, de a hivatali munkaidőtől eltérő időbeosztással történik. A folyamatos munkarendben dolgoznak azokban a munkakörökben, ahol az egy szolgálat tartama 24 óra. Ilyen jellemzően egyes ügyeleti és készenléti jellegű szolgálatot ellátó munkakörök. Váltásos munkarendben dolgoznak, ahol a munkakörből adódóan teljesített szolgálat napi legalább kettő vagy többszöri váltással történik és ezek a váltási időszakok heti átlagban állandóak. A vezényléses szolgálati rendben a szolgálatot az előjáró által szolgálati vezénylési lapon előre meghatározott különböző időpontokban kell megkezdeni és befejezni. Utóbbi esetben egy szolgálat ideje nem lehet kevesebb négy óránál.

A hivatásos állomány tekintetében is bevezetésre került a részmunkaidős foglalkoztatás, azzal, hogy a részmunkaidő legalább a heti munkaidő felét el kell érje. A szabályozás tartalma megegyezik a többi közszolgálati jogviszony hasonló rendeltetésű szabályozásával. Vezetői munkakör nem látható el részmunkaidős foglalkoztatással.

A fegyveres szerveknél a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkaszüneti napokon felül munkaszüneti napnak számít a fegyveres szerv Hszt-ben meghatározott ünnepnapja.

A munkaszüneti napokon teljesített szolgálatért az illetményen felül távolléti díj is megilleti a hivatásos állományút.

A Hszt. rendelkezése szerint a hivatásos állományú naptári évenként 300 óra túlszolgálatra kötelezhető. Ezt a keretszámot a miniszter a törvény felhatalmazása alapján 450 órára felemelheti. A belügyi szervek vonatkozásában a miniszter élt is ezzel a lehetőséggel. A rendkívüli helyzetben elrendelt túlszolgálat ezt a keretet is meghaladhatja.

A teljesített túlszolgálatot elsősorban szabadidővel kell ellentételezni, Ha erre nincs lehetőség, akkor pénzben kell megváltani. A túlszolgálat első 150 óráját a törvény szerint csak akkor lehet pénzben megváltani, ha a szabadidő kiadására 30 napon belül nincs lehetőség. Mivel a túlszolgálat elrendelésének egyik oka a szűkös munkaerő kapacitás, a szabadidőben történő megváltásra ritkán kerül sor. Fontos szabály, hogy csak az írásban elrendelt és elszámolt túlóra ellentételezésére kerülhet sor. Az elrendelésre jogosultak körét pedig a Hszt. egyik végrehajtási rendelete határozza meg.

A szolgálatteljesítési idővel és a munkarenddel függ össze az új életpályamodell részeként bevezetett könnyített szolgálat. Az ere kijelölt beosztásban szolgálatot teljesítő heti munkaideje 35 óra, éjszakai szolgálatra és túlmunkára nem kötelezhető. Könnyített szolgálatba helyezését az kérheti, aki betöltötte az 52. életévét és rendelkezik legalább 25 év hivatásos szolgálattal.

7.4 A szabadság

A hivatásos állomány tagja alap-, pót- egészségügyi, szülési, valamint illetmény nélküli szabadságra jogosult.

Az alapszabadság évente 25 nap, mely a teljesített szolgálati évek függvényében 3-10 nap pótszabadság szabadsággal egészül ki. Pályakezdő esetén 3 nap, 31 év szolgálat után pedig 10 nap pótszabadság jár. E pótszabadság helyett a vezetői munkakört ellátókat vezetői pótszabadság illeti meg, amely osztályvezető esetében 11 nap, főosztályvezetőnek 13 nap. Az országos parancsnok és helyettesei 15, illetve 14 nap pótszabadságra jogosultak.

A gyermekét gondozó hivatásos állományú is jogosult a gyermekek után járó pótszabadságra, melynek feltételei és mértéke megegyezik a többi közszolgálati jog szabályozásával.

Hasonlóképpen az általános szabályok szerint rendelkezik a Hszt. a szülési szabadság igénybevételéről és mértékéről.

Speciálisan szabályozott a hivatásos szolgálati viszonyban az egészségügyi szabadság intézménye. Az egészségügyi szabadság nem csupán a betegség, baleset miatti keresőképtelenség idejére biztosítható, hanem a szolgálatképesség helyreállítását szolgáló rekreáció tartamára is. A felgyógyulásig vagy a végleges fogyatékoság kialakulásig, de legfeljebb egy évig tarthat. Az egészségügyi szabadság engedélyezési rendjét a Hszt. végrehajtási jogszabálya határozza meg, amelyben meghatározó szerepe van a fegyveres szerv foglalkozás-egészségügyi feladatokat is ellátó alapellátó orvosának.

Az egészségügyi szabadság tartamára távolléti díj jár, melyet teljes összegben kell folyósítani, ha a baleset vagy megbetegedés a szolgálattal összefügg. Ha nem függ össze a szolgálat teljesítésével a keresőképtelenség, az egészségügyi szabadság éves szinten első 30 napjára a teljes összegű távolléti díjat, ezt meghaladó tartamára a távolléti díj 90%-át kell folyósítani. A törvény a hivatásos állományúnak felróható körülmény esetén a távolléti díj megvonására vagy csökkentésére ad lehetőséget.

A hivatásos állományúnak kérelmére illetmény nélküli szabadságot kell engedélyezni születést követően gyermek gondozása céljából (gyes,gyed), beteg gyermek esetén a gyermek 12 éves koráig, közeli hozzátartozó személyes ápolása céljából legfeljebb két év időtartamra, magánérőből történő lakásépítés céljából legfeljebb egy év időtartamra, valamint a házastárs tartós külföldi kiküldetése tartamára. Utóbbi esetben a kiküldetés alatt az állami szervek érdekkörében felmerült kiküldetést kell érteni. Illetmény nélküli szabadság engedélyezhető, méltányolható egyéni indok alapján nemzetközi szervezetek által meghirdetett pályázat elnyerése esetén, ha az a szolgálat érdekét nem sérti.

A hivatásos állományú részére járó alap és pótszabadságot a tárgyévben, lehetőleg a szabadságolási terv alapján kell kiadni úgy, hogy abból legalább a felét egyfolytában vehessék igénybe. A szabadság kiadása szolgálati okból a tárgyévet követő év március 31-ig átvihető. A Hszt. szabályozása nem ismeri a ki nem vett szabadság felhalmozásának lehetőségét. A szabadságra is érvényesek az elévülés szabályai. A ki nem vett szabadságot – az általános munkajogi elveknek megfelelően - pénzben megváltani csak a szolgálati viszony megszűnésekor lehet.

8. Az előmenetel

A hivatásos szolgálati viszonyban az előmenetel két vonatkozásban jelenik meg. Egyfelől a beosztásban történő előmenetelként, másfelől rendfokozatban történő előmenetelként. Az illetményfokozatban előresorolás nem tekinthető előmenetelnek.

A rendfokozat, mint arról már szóltunk jelentős szerepet játszik a hivatásos állományúnak a fegyveres szervben belüli munkamegosztásban elfoglalt helyének meghatározásában, a többi hivatásos állományúhoz fűződő szolgálati kapcsolataiban. A hivatásos állományút a viselt rendfokozata szerint állománycsoportokba soroljuk és az állománycsoportozás az illetménybe és a beosztásba besorolást egyaránt visszatükrözi, de például a fegyelmi eljárással összefüggésben is jelentőséggel bír, hogy ki milyen rendfokozatot visel.

8.1 Előmenetel rendfokozatban

A rendfokozatban előmenetel a magasabb rendfokozatba kerülést jelenti. A magasabb rendfokozatba kerülés lehetőségét három tényező befolyásolja. Az egyik az idő múlása, a törvényben meghatározott várakozási idő, melynek elteltével, ha kizáró ok nem merül fel, a hivatásos állományút a következő rendfokozatba elő kell léptetni (soron történő előléptetés). A soron történő előléptetésnek maga törvény is határokat szab, amikor jelzi, hogy a rendfokozati állománycsoport legmagasabb rendfokozataiban (és a tábornoki rendfokozatokban) már nincs várakozási idő.

A rendfokozatban előmenetelnek további akadály lehet az adott beosztáshoz előírt legmagasabb rendfokozat. A rendfokozati maximum elérését követően akkor sem lehet előléptetni soron a hivatásos állományút, ha a soron előléptetés egyéb feltételei adottak.

A rendfokozatban soron kívüli előmenetelnek a törvény több feltételt szab, ezek közül legfontosabb a viselt rendfokozatra előírt várakozási idő legalább a felének eltelte. A miniszter az előírt feltételek hiányában is előléptetheti soron kívül a hivatásos állományút. Az előléptetés általában a következő rendfokozatba történik, de a törvény nem zárja ki a következőnél magasabb bármilyen rendfokozatba történő előléptetést sem.

8.2 Előmenetel beosztásban

A másik előmeneteli terület a beosztásban történő előmenetel.

A hivatásos állományúak által betöltött szolgálati beosztások hierarchikus rendszerbe rendezettek. Az alapvető rendező elvet az illetményre vonatkozó szabályok adják meg, amikor illetmény szempontjából vezetői munkakörökre, I. Besorolási Osztályba tartozó tiszti rendfokozathoz kötött munkakörökre, valamint a II. Besorolási Osztályba tartozó tiszthelyettesi és zászlósi rendfokozathoz kötött munkakörökre osztja a hivatásosok által betölthető beosztásokat. A besorolási osztályon belül beosztási kategóriákat állapít meg, s ezekbe a beosztási kategóriákba kell elhelyezni a hivatásos munkaköröket. A besorolást egyfelől a munkakör tartalma, másfelől az ahhoz szükséges iskolai végzettség, képzettség, határozza meg. Jogszabály egyes munkakörökre további, például egészségi, pszichikai alkalmassági feltételeket is előírhat.

Beosztásban előmenetel szempontjából azt a beosztást tekinthetjük magasabb beosztásnak, amely számozása szerint magasabb beosztási kategóriába (vezetői szintbe) tartozik, vagy azonos beosztási kategória (vezetői szint) mellett magasabb szervezeti szinten helyezkedik el és/vagy magasabb az abban elérhető rendfokozat.

A hivatásos állományú a rendfokozati feltételek meglétén kívül akkor kerülhet kinevezésre egy adott beosztásba, ha rendelkezik az ahhoz szükséges iskolai végzettséggel és szakmai képzettségi feltételekkel. A Hszt. 72. §-a iskolai végzettségként tiszti beosztások esetén felső fokú állami iskolai végzettséget, tiszthelyettesi, zászlósi beosztásba kinevezés feltételeként középiskolai végzettséget ír elő. Az egyes beosztásokhoz elfogadható felsőfokú végzettségeket a miniszter meghatározhatja.

A szakképzettségi követelmények alatt a fegyveres szerv jellegének megfelelő szakmai képzettséget kell érteni, amely néhány kivételtől eltekintve az Országos Képzési Jegyzékben elismert szakképzettséget jelent. A rendészeti szakképzettség, szakmai képzettség megszerzésére kizárólag a fegyveres szervek képzőintézményeiben, nappali rendszerű képzéssel (rendészeti szakközépiskolákban), vagy felnőttképzés keretében van lehetőség. A szakképzési rendszer átalakításával a rendészeti szakképzésben is megjelent a moduláris képzés, amely lehetővé teszi, hogy már rész-szakképesítés megszerzésével is kinevezésre és beosztásba helyezésre is sor kerülhessen, a teljes szakképzettség megszerzéséig.

Az elmúlt évek jelentős eredményeként tarthatjuk számon, hogy a fegyveres szerveknél is bevezetésre került a rendészeti szakvizsga intézménye, mint karrierfeltétel, továbbá a vezetői beosztásokhoz előírt képzéseken való részvételi kötelezettség. Ugyancsak a beosztásokban való előmenetellel függ össze a kötelező továbbképzések rendszere, amely egyfelől a beosztás megtartását, másfelől a magasabb beosztás megszerzését szolgálja. Mindkét képzési típus kidolgozásánál és bevezetésénél fontos követelmény volt a kormánytisztviselők közigazgatási szakvizsgájával és továbbképzési rendszerével való tartalmi összhang és átjárhatóság megteremtése.

A fegyveres szerveknél kötött létszám- és bérgháztartás rendszere működik. Az egyes szervek részére biztosított beosztások számát és besorolási szintjeit (beosztási) kategóriáit, a beosztáshoz rendelt képzettségi és egyéb feltételeket a szerv állománytáblázatában foglalják össze. Beosztásban előmenetelre, magasabb beosztásba kinevezésre ezért csak akkor kerülhet sor egyéb feltételek megléte esetén is, ha van ilyen üres beosztás a szervezeti egységnél vagy a fegyveres szerv más szervezeti egységénél. A megüresedő beosztások feltöltése történhet spontán kiválasztással, vagy pályázattal, de úgy is, hogy tervszerű utánpótlási rendszert alakítanak ki a fegyveres szervek. Ennek megvalósítását szolgálja a belügyi szervek vonatkozásában a 2/2013. (I. 30.) BM rendeletben kidolgozott vezetői és utánpótlási adatbank, valamint a tehetséggondozási rendszer.

9. A teljesítmény értékelése és a minősítés

A közszolgálati jogviszonyokban a 2000's évek elején bevezetett és 2006-ban átdolgozott egyéni teljesítményértékelési rendszer nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nem volt alkalmas a valós teljesítmények mérésére és a munkatársak fejlesztésre. A Magyar Zoltán közigazgatási fejlesztési program alapján elindult az új közszolgálati életpálya modell kialakításának egyik legfontosabb eddig elért eredménye a teljesítményértékelés és minősítés új rendszerének bevezetése.

A teljesítményértékelés új rendszerének kialakításánál alapvető törekvés volt, hogy a három hivatásrend (kormánytisztviselők, hivatásos szolgálati viszonyban állók, valamint a katonai szolgálati viszonyban állók) teljesítményértékelési rendszere tartalmi és módszertani szempontból lehetőségekhez mérten egységes és összehasonlítható legyen. Emellett legyen

képes megfelelően motiválni a jobb teljesítményre és legyen képes az értékelt személy fejlesztését támogatni.

A teljesítményértékelési rendszer két csoportba rendezi az értékelni vagy mérni mérni kívánt értékelési elemeket, mutatókat. Az egyik csoport a kötelező elemek köre, mely nevéből következően valamennyi hivatásrendbe tartozó, így a hivatásos szolgálati viszonyban állók tekintetében is alkalmazni kell. A kötelező elemek körét, az értékelési rendjét és az értékelés szintjeit a 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet határozza meg. A kormányrendelet tartalmazza az ajánlott elemek felsorolását is. Ezek alkalmazásának rendjét és módszertani háttérét azonban az illetékes miniszter állapítja meg. Az adott fegyveres szervre történő alkalmazásról pedig a szerv országos parancsnoka dönt.

A kötelezően alkalmazandó értékelési elemek a munkavégzés mennyiségi és minőségi mutatóit tartalmazzák. A kötelező elemek egyik csoportja a munkáltató képviselője, általában a munkahelyi vezető (szolgálati előljáró) által az értékelttel folytatott egyeztetés alapján tárgyi időszakra (félév) meghatározott teljesítménykövetelmények. Ezek lehetnek mérhető mennyiségi célok, de lehetnek a munkaterület egyes elemeiben elvárt mennyiségi és minőségi javulás, fejlődés is. Adott értékelési időszakra legalább 3, legfeljebb 4 teljesítménykövetelményt lehet meghatározni és azokat az értékelt munkaköri leírásából kell meríteni.

A kötelező elemek másik csoportja a kompetencia alapú munkamagatartás értékelése, amelyhez nem kapcsolódnak kitűzött célok, az értékelő a módszertani szempontok alapján és értékelési rendben értékeli az egyes részelemeket. Ilyen munkamagatartás értékelő elem a szakmai professzionaltás, a rendezettség, a terhelhetőség, a munkaidővel kapcsolatos viszony, a munkavégzéssel összefüggő személyes és szociális kompetenciák, illetve vezetők esetében a vezetés minőségi szempontjai.

A teljesítményértékelés ajánlott elemei között a kormányrendelet felsorolja a stratégiai egyéni teljesítménykövetelményeket, az egyéni fejlesztési célokat, az év közbeni többletfeladatokat, valamint a kompetenciákat. Az értékelésbe bevonható kompetenciák felsorolását ugyancsak a kormányrendelet tartalmazza (kompetencia térkép). A miniszter, illetve az országos parancsnokok csak a felsorolt kompetenciák közül választhat, de dönthet úgy is, hogy mellőzi az értékelési időszakra az ajánlott elemek alkalmazását.

Az értékelés a kormányrendeletben meghatározott százalékos érték meghatározás alapján történik. és az összesített értékelés alapján kerül meghatározásra a teljesítmény szint. A kormányrendelet öt teljesítmény szintet határoz meg:

A szint	kivételes teljesítmény	100-91%
B szint	jó teljesítmény	90-71%
C szint	megfelelő teljesítmény	70-51%
D szint	átlag alatti teljesítmény	50-41%
E szint	elfogadhatatlan teljesítmény	40-0%

A teljesítmény évente kétszer kell értékelni és ezzel egyidejűleg a következő időszakra vonatkozó teljesítmény követelményeket meghatározni. A következő időszakra vonatkozó teljesítménykövetelményeket január 31-ig, illetve július 15-ig kell meghatározni. Az előző időszaki teljesítmény értékelését pedig január 1-je és 31-e, illetve június 15 és július 15 között kell végrehajtani. A tárgyévét követő értékeléskor, a második félévi értékeléssel együtt az egész évi értékelést is el kell végzi.

A kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályozás a tárgyévi teljes értékelés eredményét egyben minősítésnek is tekinti. A hivatásosokra vonatkozó szabályozás ettől eltérően az egész évi teljesítményértékelés figyelembe vételével, külön íven elkészítendő minősítésről rendelkezik, amely a megállapított teljesítmény szintet alapul véve szöveges értékelést ad az értékelt tevékenységéről, munkaköri alkalmasságáról, fejleszthetőségéről, és javaslatot tehet esetleges előmenetelére, jutalmazásra vagy illetményeltérítésre.

A Hszt. teljesítményértékelésre vonatkozó rendelkezései az egyéni teljesítményértékelést összekötik a munkaszervezet teljesítményének értékelésével. A szervezeti teljesítmény értékelése a fegyveres szervek körében előzmény nélküli. A belügyi szervek vonatkozásában kiadásra került 26/2013. (VI. 26.) BM rendelet a szervezeti teljesítmény értékelést a szervezeti hierarchiához igazítottan három teljesítmény mutatót határoz meg:

- szervezeti teljesítmény célokat, mint az adott tárgyidőszakra meghatározott kiemelt munkafeladatokat,
- teljesítmény mutatókat, amelyek szervezeti tevékenység egyes területeinek minőségi színvonalát, minőségét hivatott mérni,
- teljesítménykövetelményeket, amelyek az egyes szakterületekhez kötődő számszerűsíthető eredményeket értékeli

A szervezeti teljesítményértékelés értékelési szintjei megegyeznek az egyéni értékeléshez meghatározottakkal.

A hivatásosok egyéni teljesítményének értékelésekor be kell számítani a szervezeti teljesítmény szintjét is. Az egyéni teljesítményértékelés elemeinek értékelését és a szervezeti teljesítmény szintjének beszámítását a rendeletben meghatározott módszer és rendező elvek alapján súlyozott értékek szerint kell elvégezni.

10. Az illetmény és pótlékrendszer

A Hszt. illetményrendszere alapvetően a szervezeti szintek és a szolgálati beosztások hierarchiájára épül. A Kttv. illetményrendszerével annyiban vethető egybe, hogy mindkettő számítási alapja az egységes illetményalap és mindkettő esetében az egyes illetményelemek összegét az illetményalap és a jogszabályban meghatározott szorzószám szorzata teszi ki. Azonos továbbá annyiban, hogy mindkét illetményrendszer azonos elvek mentén tesz különbséget az egyes szervezeti szintek között és külön illetmény besorolási kategóriát képeznek a vezetői beosztások, a felsőfokú végzettségűek és a középfokú végzettségűek.

A katonai szolgálati viszonyban állók illetmény rendszere alapvető elveiben egyezik a Hszt. illetményrendszerével, azonban az egyes illetményelemek alkalmazása, egymáshoz való viszonya és mértéke eltér. A Hjt. illetményrendszerére vonatkozó ismereteket a katonai szolgálati viszonyról szóló jegyzet részletesen tárgyalja.

Mindhárom illetményrendszer közös jellemzője, hogy a bruttó illetmény több illetményelemből tevődik össze. Ezek között vannak olyan elemek, amelyek jellemzően állandó részei az illetménynek és vannak illetményelemek, amelyek valamilyen teljesítményhez, preferált tényezőhöz, körülményhez, de adott személy szolgálatellátásához, munkavégzéséhez kötődik, vagy éppen ismeretek elismerésére szolgál.

10.1 Az illetmény alapvető elemei

Az illetmény alapvető elemei közé azokat az illetményelemeket sorolhatjuk, amelyek az érintett státuszához, ideértve a beosztás és a szervezet szintjét, továbbá azokat, amelyek a hivatásos életpályájához kötődnek, ideértve a rendfokozati illetményt és szolgálati időt elismerő pótlékot, és amelyek valamennyi hivatásos állományú illetményében állandó

elemként megjelennek. Az „alapvető illetményelemek” meghatározás a szerző által elvégzett csoportosítás és nem tévesztendő össze a Hszt. 99. § (2) bekezdésében meghatározott alapilletmény fogalmával.

Az alapilletmény a beosztási és a rendfokozati illetmény együttes összege. A Hszt. rendelkezik arról is, hogy ez az alapilletmény nem lehet kevesebb, mint a külön jogszabályban meghatározott, a betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum összege. Az illetményalap jelenlegi szintje és a beosztási illetményekhez rendelt szorzószámok alapján a pályakezdők és egyes alacsonyabb beosztási kategóriába soroltak esetében a jogszabályban előírt bérkiegészítésre sor kerülhet. Ennek oka, hogy az illetményalappal szemben a minimálbér szintje 2009 óta jelentősen emelkedett.

Az illetményelemek közül legfontosabb tényező a beosztási illetmény. A hivatásos állomány előmeneteli rendszerével kapcsolatban már szóltunk arról, hogy a Hszt. az előmeneteli rendszert a beosztások érték alapú hierarchiájával és az abban való vertikális előmenetel biztosításával oldja meg. A beosztások érték hierarchiájának kézenfekvő kifejezési módja az egyes beosztásokhoz rendelt illetmények hierarchiájának kialakítása. Mindebből következően a beosztási illetmény alapvető szerepe, hogy elsődlegesen meghatározza az adott beosztást betöltő munkájának értékét. Ha megvizsgáljuk, hogy a hivatásos állományú bruttó bérének mekkora részét teszi ki a beosztási illetmény a rendvédelmi szerveknél kialakult illetmény szint alapulvételével, azt tapasztalhatjuk, hogy a beosztási illetmény még az erősen pótlékolt munkakörök esetében is a bruttó illetmény több mint a felét teszi ki.

A beosztási illetmény szempontjából az illetményrendszer besorolási osztályokra, ezen belül besorolási kategóriákra osztódik, az egyes beosztási kategóriákon belül pedig fizetési fokozatokba rendeződik. A Hszt. rendelkezései értelmében a hivatásos állomány tiszti rendfokozathoz kötött beosztásokat az I. Besorolási Osztályba, a tiszthelyettesi, zászlósi rendfokozathoz kötött beosztásokat a II. Besorolási Osztályba kell besorolni. A Hszt. 2000-ben végrehajtott módosításával az illetményrendszer I. Besorolási Osztályból kiemelésre kerültek és önálló illetménycsoportként megjelentek – a Kttv-vel összhangban – a vezetői beosztások.

Az I. Besorolási Osztályba tartozó beosztásokat hat, a II. Besorolási Osztályba tartozó beosztásokat négy beosztási kategóriába rendezte a törvény. Ezek a beosztási kategóriák

szolgálnak a besorolási osztályon belüli hierarchia kifejezésére. A beosztási kategóriák közötti vertikális előmenetel, mint arra már rámutattunk, nem automatikus nem függvénye az idő előrehaladtának. Ennek megfelelően az adott beosztást betöltő beosztási illetményének növekedése két esetben következhet be: vagy a beosztási kategóriához rendelt fizetési fokozatban – a beosztásban eltöltött idő függvényében – lép elő, vagy az illetményalap megemelésére kerül sor. E statikus besorolási rendszernek sajátos következménye, hogy erős törekvés van az egyes beosztások minél magasabb szintre történő besorolására, kiürítve ezzel az alsó, alacsonyabb szorzószámú beosztási kategóriákat, vagy törekvés a minél magasabb besorolású beosztásba kerülésre, szakmai ambíciók nélkül. Ezt a szerző illetmény motivált karriernek nevezi.

A beosztási illetmény összege a Hszt. 6/A. mellékletében meghatározott, az adott beosztási kategóriához rendelt és a beosztásban eltöltött idő függvényében megállapított fizetési fokozat és az illetményalap szorzata. A fizetési fokozatokhoz tartozó szorzó számokat a törvény úgy állapítja meg, hogy átfedést biztosít a magasabb besorolási kategóriába tartozó tiszthelyettesi, zászlósi és az alacsonyabb besorolású tiszti beosztások között. A vezetői beosztásokhoz rendelt szorzószámok a legmagasabb (beosztott) tiszti beosztások szorzó számai felett kezdődnek és a törvény a főosztályvezetői illetményre jogosultak közül néhány beosztást, főleg jelentősebb területi szerv vezetőjét emelt szorzó számmal preferálja.

Beosztási illetmény szempontjából sajátos helyzetben vannak a pályakezdők, akik ugyan a hivatásos állományba vételkor besorolásra kerülnek valamely szervezeti egység meghatározott beosztásába, de a hivatásos állományba vételt követő egy évig a legalacsonyabb fizetési fokozat szerinti illetményre lesznek jogosultak.

A törvény lehetőséget ad a munkáltatói szerv vezetőjének, hogy az előző évi teljesítmény értékelésének figyelembe vételével a beosztási illetményt a tárgyévire legfeljebb 30%-kal növelt vagy 20%-a csökkentett mértékben állapítsa meg.

A hivatásos állományú illetményének állandó eleme a rendfokozati illetmény, amely a Hszt. 6. számú mellékletében meghatározott az egyes rendfokozatokhoz rendelt szorzószám és az illetményalap szorzata. Nem tekinthetjük jelentős bértételnek. A rendvédelmi szerveknél alkalmazott legkisebb és legnagyobb rendfokozat figyelembe vételével az illetményalap 0,38 és 1, 28 szorosa között van.

Ugyancsak az illetmény állandó elemei között kell megemlítenünk az illetménykiegészítést, amely kifejezi a munkáltatói szervezetnek a fegyveres szerven belüli, illetve az ágazati minisztérium szervezetrendszerében elfoglalt helyét. Az illetménykiegészítés a szervezeti szintek mellett differenciálódik a hivatásos állományúak végzettsége szerint is. Az illetménykiegészítés rendszere lényegében azonos a Kttv. illetménykiegészítésre vonatkozó szabályaival, az alkalmazott mértékek tekintetében azonban van eltérés. A rendszerbeli azonosság esetenként alkalmazási problémákat is okoz azzal, hogy míg a beosztások besorolása, a beosztási illetmény rendfokozati állománycsoportonként rendezett, addig az illetménykiegészítés az iskolai végzettség alapján tesz különbséget. Azaz előfordulhat, hogy egy felsőfokú végzettségű tiszthelyettes magasabb illetménykiegészítésre válik jogosulttá. Emellett vannak a rendvédelmi szerveknél olyan tiszti rendfokozatúak is, akik nem rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, ezért csak az alacsonyabb mértékű illetménykiegészítésre lesznek jogosultak.

Az illetménykiegészítés összege a beosztási illetménynek a Hszt-ben meghatározott százaléka. Az illetménykiegészítés mértéke a következők szerint, négy szintre rendeződik:

- helyi szintű szerveknél a felsőfokú végzettségűeknek 15%, a középfokú végzettségűeknek 10 %,
- területi szervnél a felsőfokú végzettségűeknek 30%, a középfokú végzettségűeknek 15%,
- országos parancsnokságokon, a fegyveres szerv központi szerveinél, illetve a miniszter irányítása alatt álló nem fegyveres szerveknél, valamint a Nemzeti Közszeroláti Egyetemen a felsőfokú végzettségűeknek 40%, a középfokú végzettségűeknek 20%,
- minisztériumban, az Országgyűlési Őrségnél, a Nemzeti Védelmi Szerolátnál és a Terrorelhárítási Szerolátnál a felsőfokú végzettségűeknek 50%, a középfokú végzettségűeknek 15%.

Az állandó illetményelemek közé kell sorolnunk még a 2006-tól bevezetett szeroláti időpótléket. Ez az illetmény elem kizárólag a hivatásos szerolálatban eltöltött időt kívánja elismerni és független a beosztás szintjétől, a hivatásos állományú képzettségtől, rendfokozatától. Erre az illetményelemre is elmondható, hogy az összerolátnyaen belüli súlya nem jelentős. Mértéke az illetményalapnak a tényleges hivatásos szeroláti időhöz rendelt százaléka. Legkisebb mértéke 10 -15 év közötti hivatásos szerolálattal rendelkezés esetén az illetményalap 12,5%-a, mely fokozatosan a 35. szeroláti év elérésével 25%-ra emelkedik.

A vezetői beosztásokhoz kötődő állandó illetményelemként kell még számba venni a vezetői pótlékot, amelynek mértéke ugyancsak a beosztási illetményhez kötődik. A Kttv-hez hasonlóan, szervezeti szinttől függetlenül, a főosztályvezetői besorolású beosztásokban a beosztási illetmény 30%-a, a főosztályvezető-helyettesi besorolású beosztásokban a beosztási illetmény 20%-a, míg az osztályvezetők vezetői pótléka a beosztási illetmény 10%-a. A törvény rendelkezik az országos parancsnokok és helyetteseik vezetői pótlékáról is (65%, illetve 50%). Ez a rendelkezés azonban „levegőben lóg”, mivel az országos parancsnokok és helyetteseik tekintetében a Hszt. nem ad rendelkezést a beosztási illetményre vonatkozóan. Csupán annyit határoz meg, hogy e vezetők bruttó illetménye nem haladhatja meg az illetményalap 25 szeresét.

10.2 A pótlékok rendszere

A Hszt. megalkotása óta folyamatos szakmai viták tárgya a hivatásos szolgálati viszonyban állókat megillető pótlékok köre, tartalma és súlya az illetményen belül. Abban egységesek a nézetek, hogy indokolatlanul nagyszámú pótlék van a rendszerben és a mértékük, illetve széles körű alkalmazásuk az illetményrendszer preferált céljai torzítja. Ebben a vitában a jegyzet szerzője is azon az állásponton van, hogy meg kell szüntetni és a beosztási illetményben kell megjeleníteni azokat a pótlékokat, amelyek a beosztás betöltéséhez, az abból eredő feladat ellátásához kötődnek, és csak azok a tevékenységek, körülmények kerüljenek pótlékkal elismerésre, amelyek a beosztási illetményben nem fejezhetők ki, vagy többlet tevékenységet, igénybevételt feltételeznek.

A Hszt. szabályozási rendszere a pótlékok tekintetében elég széles eltéréseket enged az egyes fegyveres szervek vonatkozásában. Lényegében csak a nyelvpótlék szabályozása található a Hszt. általános részében, a többi pótlék törvényi alapját az egyes fegyveres szervek eltérő szabályait tartalmazó különös részben találhatjuk meg, ahol azt tapasztalhatjuk, hogy még az azonos rendeltetésű és tartalmú pótlékok szabályozása között is eltérés van. Nem szólva a fegyveres szervre szabott „saját” pótlékok széles köréről.

A pótlékok szabályozása háromszintű. A törvényi szintű szabályozás meghatározza a pótlékok fajtáját és mértékét. Kormányrendeleti szintű szabályozás meghatározza az egyes pótlékok jogi tartalmát, a jogosultsági feltételeit. Miniszteri rendeletben kell megállapítani az egyes pótlékokra jogosultak körét és elszámolásukat.

A pótlékok összege, típusuktól függően havonként az illetményalap meghatározott százaléka (rendszeres pótlék), vagy a kifejtett tevékenységben eltöltött idő (óra, nap) és az illetményalap meghatározott százaléka szorzata (nem rendszeres pótlékok). A rendszeres pótlékok tekintetében meg kell jegyezni, hogy a nyelvpótlékon kívüli rendszeres pótlékok is csak abban az esetben járnak, ha a hivatásos állományú a havi szolgálati idejének legalább a felét a pótlékra jogosító beosztásban töltötte. Egyes rendszeres pótlékok esetében a pótlék mérték a törvény értékhatárok között állapítja meg és a miniszterre bízta az egyes pótlékra jogosultak körében a konkrét mérték meghatározását.

A Hszt-ben jelenleg szabályozott pótlékokat három csoportra oszthatjuk:

- a) a nyelvtudást honoráló pótlékok
- b) a beosztás ellátásához kötődő pótlékok,
- c) többlet igénybevételhez kötődő pótlékok

a) A nyelvtudás és tegyük hozzá a nyelvhasználat pótlékkal való elismerését a Hszt. két szempont alapján biztosítja. Egyfelől alanyi jogon és magasabb mértékkel honorálja az Európai Unió három legfontosabb nyelvének (angol, német, francia) tudását. Másfelől az egyéb nyelvek esetén nem alanyi jogon ad lehetőséget pótlék megállapítására. Csak akkor honorálja pótlékkal a nyelvtudást, ha annak használata a beosztás ellátása során szükséges vagy előnyös lehet. Ezen nyelvek tudására adható pótlék mértéke arányosan kisebb a preferált EU-s nyelvekéhez viszonyítva.

b) A beosztás ellátásához kötődő pótlékok jellemzője, hogy a beosztásból, a munkaköri leírásból eredő feladatok ellátását díjazza a beosztási illetményen felül. Ezeknek a pótlékoknak elvi indokai kettős természetűek. Egyfelől az átlagosat lényegesen meghaladó, a beosztási illetményben nem kifejezhető kockázatot vagy igénybevételt kívánja díjazni. Másfelől egyes beosztást betöltők vagy szervezethez tartozók jövedelem pozícióját kívánja előnyösebb helyzetbe hozni. Az előbbi indok alapján bevezetett pótlékok felvetik azt a kérdést, hogy mi tekinthető a hivatásos szolgálattal szükségszerűen járó és elismert kockázatnak és igénybevételnek, és mi az a kockázati és igénybevételi szint, amely indokoltá teszi a többletdíjazást. Nehéz megalapozott és egységesen alkalmazható meghatározást adni a hivatásos szolgálattal szükségszerűen vele járó kockázatok és igénybevételek jellemzőire

meghatározást adni, ezért az elmúlt időszakban megfigyelhettük a hasonló helyzetben levő állománycsoportok közötti versengést a pótlékok terén.

A jövedelem pozíciót javító pótlékok jelentősen torzítják az illetményrendszert. Különösen az alacsonyabb beosztási kategóriákban aránytalanul nagy részét teszi ki az illetménynek.

c) A nem rendszeres pótlékok köre szűkebb és jellemzően valamilyen ügyeleti, készenléti szolgálat vagy az éjszakai, délutáni időszakban végzett munka többletdíjazására szolgálnak. Alkalmazási körük is szűkebb. Mértékük, illetményen belüli súlyuk ennek megfelelően csekély.

A Hszt-be – a Kttv-vel összhangban – beépítésre került a munkaköri pótlék megállapításának lehetősége. A pótlék rendeltetése, hogy az átlagosat meghaladó munkateherrel járó, vagy kvalifikáltabb tudást és tapasztalatot igénylő munkakörökben dolgozók jövedelempozícióját a jelenlegi illetményrendszer keretei között javíthassa. A pótlék alkalmazásához szükséges végrehajtási rendelkezések azonban még nem születtek meg, ezért az alkalmazhatóságáról csak elvi lehetőségként kell beszélnünk.

10.3 A illetménnyel kapcsolatos egyéb szabályok

A szolgálati viszony rendszerében is érvényesülnek a munkabérrel kapcsolatos általános szabályok. Az illetmény magyar pénznemben és a hivatásos állományú által megadott bankszámlára kell kifizetni. Az illetmény számfejtését és utalását a központosított illetményszámfejtés rendszerében a Magyar Államkincstár hajtja végre. Készpénzben vagy postai utalvánnyal történő kifizetés csak kivételes esetekben lehetséges. Az illetményből levonni csak jogszabály, hatóság jogerős határozata vagy a hivatásos állományú hozzájárulása alapján van lehetőség. Ez alól kivétel a munkáltatói szerv illetményelőlegből származó követelése.

A jogalap nélkül kifizetett illetményt írásbeli felszólítással 60 napon belül vissza lehet követelni, ezt követően csak akkor, ha a hivatásos állományú a kifizetés jogtalanságáról tudott, vagy tudnia kellett volna.

Átlagkereset számításánál figyelembe kell venni az esedékesség időpontjában érvényes alapilletményt, az illetménykiegészítést, valamint az utolsó 4 naptári negyedévben kifizetett pótlékokat és jutalmat. A távolléti díjként az alapilletmény, az illetménykiegészítés, valamint

a rendszeres illetménypótlékok együttes összegének a távollétidejére számított időarányos átlaga jár.

11. Természetbeni és pénzbeli juttatások, támogatások és költségtérítések

A hivatásos állományú részére a szolgálat teljesítésének elősegítésére és a szolgálat ellátásával felmerült költségeinek megtérítése érdekében pénzbeli és természetbeni juttatásokra, költségtérítésekre és kedvezményekre jogosult.

A pénzbeli juttatások legismertebb formája a jubileumi jutalom, a mely a hivatásos szolgálatban eltöltött idő függvényében a törvényben meghatározott szolgálati év betöltésekor jár a hivatásos állományúnak. A jubileumi jutalom rendszere hasonló a Kttv.-ben szabályozottakhoz, de néhány vonatkozásban kedvezőbb szabályozást tartalmaz. A jubileumi jutalom mértéke 35 év hivatásos szolgálat után 5 havi, 40 év és minden további öt év után 7 havi illetménynek fele meg. A negyven évet követő újabb jubileumi jutalom lehetősége nem elméleti. A jubileumi jutalomnál figyelembe vehető szolgálati időbe be kell számítani a közszolgálat egyéb területein szerzett, illetve a Hszt. hatályba lépése előtt beszámított szolgálati időt, és a hivatásos állomány jelentős része rendelkezik korábbi szabályok szerint megállapított pótidővel. Emellett a hivatásos állományra vonatkozóan továbbra is megmaradt az a kedvezmény, hogy nyugállományba helyezéskor a törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén a következő időpontban esedékes jubileumi jutalmat „előrehozottan” ki kell fizetni. A jubileumi jutalmat egyébként az esedékesség napján kell kifizetni.

A hivatásos állományút a szolgálati helyen kívüli belföldi szolgálat ellátás esetén, az étkezési költségeinek általány jellegű megtérítéseként napidíj illeti meg. Ebből a szempontból a területi illetékességgel rendelkező szervek esetén a szerv működési területén kívüli területet, országos hatáskörű szervek, szervezeti egységek esetén a székhelyen (telephelyen) kívüli helységben történő szolgálatellátást kell szolgálati helyen kívüliként értelmezni. A napidíj mértékét és elszámolás rendjét a miniszter határozza meg. Nem jár napidíj arra az időszakra, amikor a hivatásos térítés nélküli étkeztetésben részesül.

Külföldi szolgálatteljesítésre, kiküldetésre eltérő szabályok érvényesülnek, melyeket kormány, illetve miniszteri rendeletek szabályoznak.

Egyéb költségtérítések körében kell megemlíteni a szolgálati érdekből történő áthelyezéssel járó egyik szolgálati helyről másik szolgálati helyre való átköltözés során felmerült költségek megtérítését.

Alapvető szabály, hogy ha a munkáltatói szerv a szabadságon, szabadidőben távollevő hivatásos állományút szolgálati helyen megjelenésre kötelezi, az így felmerült többletköltségeket a hivatásos állományúnak meg kell téríteni, továbbá azokat az indokolnak minősülő költségeket, amelyek a szolgálat ellátása során a hivatásos állományú részéről felmerültek (pl. parkolási díj).

A hivatásosokra is irányadó a munkavállalók munkába járási költségtérítéséről rendelkező kormányrendeletben foglaltak.

A Hszt. a hivatásos állományúak részére adható kedvezmények és támogatások körét példálózóan sorolja fel. Ezek között nevesíti az üdülési, a családalapítási és szociális támogatást, valamint az illetményelőleg intézményét és a tanulmányi támogatást, tanulmányi ösztöndíjat. A törvény felhatalmazása alapján a miniszter egyéb szociális, jóléti és kulturális támogatásokat is megállapíthat. Tény az, hogy elsősorban költségvetési keretek szűkössége miatt nem igazán jellemző a jóléti támogatások törvényben megemlített körének szélesítése. Sőt az elmúlt évtizedben inkább a jóléti juttatások és intézmények leépítése, de legfeljebb szinten tartása volt a jellemző.

A lakhatási támogatások körét a Hszt. igen széles körben határozza meg. Ilyen támogatási formák: az új lakás megvásárlásához, építéshez nyújtott munkáltatói kölcsön vagy egyszeri vissza nem térítendő támogatás, a lakásbérletéhez, albérletéhez nyújtott támogatás, lakhatási költségekhez való hozzájárulás, a fegyveres szerv fenntartásában levő vagy bérelt szállóban, garzonházban történő elhelyezés. A lakhatási támogatások feltételeit és mértékét az illetékes miniszterek rendeletekben szabályozzák.

A Hszt. jelenleg is tartalmazza a közszolgálati dolgozók részére lakásvásárlási hitelekhez a 2000's évek elején kidolgozott állami kezességvállalás szabályait, azonban a támogatási forma alkalmazása gyakorlatilag elenyészett az elmúlt években a banki hitelezésekben bekövetkezett változások miatt.

A természetbeni juttatások körébe tartozik az egyenruha ellátás és utánpótlás biztosítása. A hivatásos állományút a hivatásos állományba vételkor el kell látni rá vonatkozó egyenruházati norma szerinti egyenruhával és a hozzátartozó felszerelésekkel. Ezt követően évente biztosítani kell a ruházat amortizációs cseréjéhez, illetve új egyenruházati cikkekkel való ellátáshoz szükséges költségek fedezetét, az ún. ruházati utánpótlási ellátmányt.

A természetbeni juttatások sajátos formája a választható juttatások rendszere, a cafetéria. A hivatásos állományú a miniszter által meghatározott összeg erejéig választhat a személyi jövedelemadóról szóló törvényben felsorolt és a Hszt-ben megjelölt juttatások közül. A miniszter által meghatározott keretösszeg azonban nem lehet magasabb, mint az éves költségvetési törvényben maximált összeg. A fel nem használt keret a következő időszakra átvihető. Ha pedig a szolgálati viszony év közben jön létre vagy szűnik meg, a juttatás időarányos része jár.

12. A szolgálati viszony megszűnése

A hivatásos szolgálati viszony megszűnése a szolgálati jog egyik legtöbbet alakított területe. A Hszt. hatályba lépés óta több mint ötven módosító rendelkezés érintette a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályokat. Ezek a módosítások egy része az aktuális foglalkozáspolitikai szándékokat, más részük a szolgálati viszony megszüntetéséhez vezető, a Hszt. más részeiben szabályozott jogintézményekkel való összhang megteremtését szolgálták. A szolgálati viszony megszüntetés jogcímeinek alapvető rendszere és elvei azonban a törvény megalkotása óta nem változtak, csak az esetkörei bővültek vagy módosultak.

A szolgálati viszony megszűnik:

- a felek közös megegyezése alapján,
- a hivatásos állomány lemondásával,
- felmentéssel,
- kormányzati szolgálati, közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezéssel,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- szolgálati viszony megszüntetés vagy lefokozás fenyítés kiszabásával,
- a bíróság ítéletben kiszabott szolgálati viszonyt érintő katonai büntetés (lefokozás szolgálati viszony megszüntetése), közügyektől eltiltás és a hivatásos beosztást ellátását kizáró foglalkozástól eltiltás büntetés alkalmazásával,

- hivatásos állományú halálával,
- törvényben meghatározott egyéb okból.

A felsorolás nem tartalmazza a más fegyveres szervhez, illetve a Magyar Honvédséghez történő áthelyezést. A törvény ezekben az esetekben ugyan arról rendelkezik, hogy a szolgálati viszonyt folyamatosnak kell tekinteni, de az átadó fegyveres szervnél fennálló jogviszonyt úgy kell lezárni, mintha a szolgálati viszony megszűnt volna, az új szolgálati helyen pedig úgy járnak el mintha, új jogviszony keletkezne, ezért a fegyveres szervek és a Magyar Honvédség közötti áthelyezést is de facto a jogviszony megszűnési esetek között kell említenünk.

12.1 A közös megegyezés

A közös megegyezéssel történő jogviszony alapvető feltétele, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója és a hivatásos állományú megegyezzen a jogviszony megszüntetésében és annak időpontjában. Ezt követően a törvény rendelkezésének megfelelően a megállapodást írásba kell foglalni. Az írásba foglalt megállapodásnak tartalmaznia kell:

- a szolgálati viszony megszüntetésének időpontját,
- a hivatásos állomány tagját megillető járandóságokat,
- a megtérítési kötelezettséget, annak kiszámításának módját vagy az arról szóló rendelkezésre hivatkozást,
- a hivatásos állomány tagjának kioktatását a szolgálati viszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének jogkövetkezményeiről, valamint
- ha szükséges, a jogviszony megszüntetéséig a szolgálati feladatok ellátásának és a szabadság kiadásának rendjét.

A közös megegyezéstől csak a felek közös akaratával lehet eltérni, kivéve, ha a jognyilatkozat megtámadhatóságának feltételei fennállnak. A jogviszony megszüntetés időpontja későbbi időpontra is szólhat, visszamenőleges hatályú megszüntetésre azonban nem.

12.2 A lemondás

A lemondással a hivatásos állományú egyoldalú nyilatkozatával szünteti meg a jogviszonyt. A lemondás azonnali hatályú, ami azt jelenti, hogy a nyilatkozat munkáltatói jogkörgyakorlójához történő kézbesítés napjával megkezdődik a lemondási idő, amelynek

tartama két hónap. A törvény nem zárja ki, hogy a hivatásos állományú kérelmére a lemondási időt a munkáltatói jogkör gyakorlója lerövidítse, továbbá eltekintsen a lemondási idő ledolgozásától.

Gyakran félreértelmezett rendelkezése a törvénynek, hogy a lemondással a hivatásos állományú elveszti a hivatásos szolgálat alapján járó, jogszabályban meghatározott jogait. A rendelkezés helyes értelmezése az, hogy azokat a jogokat veszti el, amelyeket a szolgálati viszony megszűnését követően is élvezne, és amelyet valamely jogszabály a jogvesztést ekként megjelöli. Ilyen például a szolgálati lakás használati jogának elvesztése.

12.3 A jogviszony megszüntetés egyéb esetei

A hivatásos állományú halála miatti jogviszony megszüntetés esetén nem mellőzhető a halotti anyakönyvi kivonat, vagy a halál beálltát igazoló irat beszerzése, amely hitelesen tartalmazza a halál bekövetkeztének idejét, s amely nappal kell a jogviszony megszűnését megállapítani.

A bíróság ítélete alapján történő jogviszony megszüntetésre a jogerős ítélet napjával kell intézkedni, mivel a megszüntetésre okot adó feltétel a jogerő napjával beáll. A munkáltatói szervnek nincs mérlegelési lehetősége. Akkor is e szerint kell eljárni, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója csak később szerez tudomást a jogerős ítélet tartalmáról. A jogerőre emelkedést követően ténylegesen eltelt időt nem lehet szolgálati viszonyban töltött időként figyelembe venni.

A próbaidő alatt bármelyik fél indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt. Az azonnali hatály azt a napot jelenti, amelyen a kezdeményező fél a másik felet írásban tájékoztatja a szándékáról.

A fegyelmi fenyítésként történő szolgálati viszony megszüntetéséről a jegyzet más részén részletesen szólunk.

A kormányzati szolgálati, közszolgálati és a közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezésnek két esetét tartalmazza a Hszt. 59/A. §-a. Az egyik az, amikor az áthelyezés a fegyveres szerven kívüli szervhez történik. A másik a mikor a fegyveres szerven belül, adott esetben ugyanazon szervezeti egységen belül történik a jogviszonyváltás. Ekkor a munkáltatás a fegyveres szerven belül marad és akár az is előfordulhat, hogy a munkáltatói jogkör

gyakorlója sem változik. A Hszt. alapján erre sor kerülhet például akkor, amikor a hivatásos állományú jogviszonyát egészségi alkalmatlanság vagy átszervezés miatt meg kellene szüntetni. Megfelelő másik hivatásos beosztás hiányában a szervnél közalkalmazotti, kormánytisztviselői munkakört is fel lehet ajánlani.

12.4 A felmentés

A szolgálati viszony megszüntetés leggyakoribb jogcíme a felmentés, amely a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyoldalú intézkedését jelenti. A felmentési jogcímek is két csoportra oszthatók. Az első csoportba tartoznak azok a jogcímek, ahol a felmentésre akkor kerülhet sor ha munkáltató a törvényben megjelölt körülmény felmerüléskor nem tudja biztosítani a továbbfoglalkoztatást. E a jogcímek a következők:

- az arra jogosult személy által elrendelt létszámcsökkenés,
- a szervezetben végrehajtott átszervezés esetén és a hivatásos állományú felajánlott a képzettségnek, végzettségnek megfelelő beosztást nem fogadta el,
- a hivatásos állományú a Munka Törvénykönyve szerint nyugdíjasnak minősül és eredeti beosztásában nem foglalkoztatható tovább,
- más szervhez vezénylés, külföldre vezénylés megszűnését követően a hivatásos állományú részére képzettségének, végzettségének megfelelő beosztás nem biztosítható,

A felmentés másik esetköre a felmentés kötelező alkalmazása, ha a megjelölt indokok megállapíthatók. Ebbe a körbe tartoznak:

- a hivatásos állományú minősítése, egészségi, pszichikai vagy fizikai állapota alapján alkalmatlanná vált,
- ha azért vált alkalmatlanná, mert nem felel meg a kifogástalan életvitel következményeinek,
- vezetői kinevezés visszavonását követően nem biztosítható megfelelő beosztás,
- a rendelkezési állományba helyezés megszüntetését követően nem biztosítható megfelelő beosztás,
- a hivatásos megsérti a politikai tevékenységre vonatkozó Hszt-ben meghatározott tilalmat,
- a nemzetbiztonsági ellenőrzést végző szerv a hozzájárulását visszavonta,
- olyan cselekményt követett el, amely a fegyveres szerv működésébe vetett közbizalmat súlyosan veszélyezteti (hivatásos szolgálatra méltatlanná vált).

A felsorolt jogcímek közös jellemzője, hogy a felmentésre okot adó körülmény megállapíthatósága a hivatásos állományú személyével kapcsolatos előzetes eljárás (pl. kifogástalan életvitel ellenőrzése, minősítés, méltatlansági eljárás, beosztás felajánlás) eredménye, melyről a munkáltatói jogkört gyakorló vezető nem térhet el, kötelezően alkalmazni kell. Ha azonban a kifogásolható életvitel abból adódik, hogy a hivatásos állományúra a bíróság szabadságvesztés vagy közérdekű munka büntetést szabott ki, a miniszter az alkalmatlanság megállapítása alól felmentést adhat, feltéve, hogy a büntetés végrehajtását felfüggesztették és a miniszter úgy ítéli meg, hogy az állományban tartás a szolgálatra nem jár hátránnyal.

A kérelmére felmentéssel meg kell szüntetni a hivatásos állományú nő szolgálati viszonyát, ha rendelkezik a nők kedvezményes nyugdíjba vonulási feltételeivel.

A szolgálati viszony szabályozása megtartotta a felmentési idő differenciált rendszerét, amely a szolgálati idő függvényében 2 hónaptól 8 hónapig terjedhet. Felmentési idő nélkül szűnik meg a jogviszonya annak, akit kifogásolható életvitel, méltatlanná válás, vagy nemzetbiztonsági ellenőrzés eredményeként kerül felmentésre.

A felmentési tilalmak szabályozása megfelel a többi közszolgálati jogviszony hasonló szabályozásának. Nem kell alkalmazni a felmentési tilalomra vonatkozó rendelkezéseket, ha felmentés kifogásolható életvitel, vagy méltatlanná válás miatt történt vagy a hivatásos állományú egyébként nyugdíjasnak minősül jogosult.

A felmentés esetén járó végkielégítésként a hivatásos állományú, legalább három év hivatásos szolgálat után egy havi, legalább húsz év szolgálat után nyolc havi illetményre jogosult. A végkielégítés felére jogosult a hivatásos állományú, ha az átszervezés vagy egészségi, pszichikai alkalmatlanság miatti felmentést megelőzően, vagy a tartalékállomány alatt a felajánlott megfelelő beosztást nem fogadta el.

Nem jár végkielégítés annak, akinek a jogviszonyát kifogásolható életvitel vagy méltatlanság miatt szüntették meg, továbbá annak sem, aki a felmentéskor nyugellátásra vagy szolgálati járandóságra jogosult, illetve a nők kedvezményes nyugállományba helyezésével élt.

A végkielégítés a szolgálati viszony utolsó napján kell kifizetni.

12.5 A tartalékállomány

Az életpályák összehangolásával összefüggő új jogintézményként 2012-től a hivatásos szolgálati viszonyban is bevezetésre került a tartalékállományba helyezés intézménye. Tartalékállományba kell helyezni a hivatásos állományút, ha szolgálati viszonyát felmentéssel megszüntetik, a felmentési idő tartamára. Nyilvánvaló, ha a jogviszony megszüntetését felmentési idő nélkül kell végrehajtani, a tartalékállományba helyezésre sem kerülhet sor. A szabályozás e tekintetben megegyezik a közsolgálati jogviszonyban állókéval. A tartalékállomány szabályozása a Hszt-ben azonban kiegészül egy speciális formával is. A felmentett hivatásos állományú, kérelmére a jogviszony megszüntetését követő legfeljebb egy évig tartalékállományban tartható, ha a jogviszony megszüntetésre egészségi alkalmatlanság miatt került sor és rendelkezik legalább 25 év hivatásos szolgálati viszonnal. A meghosszabbított tartalékállomány tartama alatt a volt hivatásos állományút együttműködési kötelezettség terheli a tartalékállományt kezelőszervvel az elhelyezkedése érdekében és a korábbi illetménye 50%-ának megfelelő járandóságban részesül.

12.6 A jogviszony megszűnése a törvény erejénél fogva

A hivatásos szolgálati viszony a munkáltató és munkavállaló ere irányuló nyilatkozata nélkül is megszűnik, ha a törvényben meghatározott feltétel beállt. A munkáltatói jogkör gyakorlója csupán megállapítja a jogviszony megszűnését. A jogviszony törvény erejénél fogva szűnik meg a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérésével. A hatályos törvényi rendelkezések szerint ez a társadalombiztosítási nyugdíjkorhatárral megegyezik. A korhatár elérését követően hivatásos állományúként történő továbbfoglalkoztatásra nincs lehetőség.

Ugyancsak a törvény erejénél fogva szűnik meg a jogviszony az országgyűlési, európai parlamenti képviselővé, vagy polgármesterré történő megválasztás esetén. Megszűnik a jogviszony ha az összeférhetetlenséget –felszólítás ellenére – nem szüntette meg a hivatásos állományú, továbbá ha részére jogviszony létesítésével, fenntartásával összefüggésben előírt képzési kötelezettségének nem tett eleget.

13. Az érdemek elismerése

A munkáltató és munkavállaló viszonyában meghatározó szerepet játszik a munkavállaló motiválása a minőségi munkára, a kiemelkedő teljesítmény elismerése, jutalmazása. Ez egyaránt helytálló megállapítás a vállalati, üzleti szférára és a közszolgáltatásra is. Míg a magán szféra munkajoga a motiválás, elismerés formáit, módját a munkáltatóra, vagy a munkavállalók képviselőivel kialakított megállapodásokra bízta, addig a közszolgálat szférájában ezt is jogszabályokban meghatározott tartalommal és feltételekkel biztosítja.

A közszféra sajátossága még a szabályozottság mellett az is, hogy az elismerések rendszerében az állami (közjogi) típusú elismerések is komoly szerepet játszanak. Emellett rendszertanilag meg kell különböztetnünk a munkateljesítmény aktuális premizálását, amelynek jelenleg legfőbb eszköze a teljesítményértékelésen alapuló illetményeltérítés, valamint a kiemelkedő – eseti – helytállás, illetve a példamutató hosszabb életút, szakmai tevékenység elismerését. Utóbbi ugyan az egyénnek a köz szolgálatában kifejtett tevékenységének elismerését szolgálja elsődlegesen, de ki nem mondott célja a példa állítás az adott vagy szélesebb közösség előtt.

A fegyveres szerveknél, és ebből a szempontból a Magyar Honvédség sem kivétel, a kiemelkedő helytállás vagy huzamosabb kiemelkedő tevékenység, életút elismerése a felettes (előljáró) vagy éppen az állam részéről, hosszú és erőteljes hagyományon alapuló, a szervezeti működés fontos részét képező intézménye a szolgálati viszonyoknak.

A Hszt. 118. §-a tételesen felsorolja az adható „materiális tartalmú” elismerések körét. Meg kell jegyezzük azonban, hogy a felsorolás csak a miniszter jogkörében említi az alakszerű formában kiadott írásbeli dicséretet (oklevél, emléklap), holott létjogosultsága az alacsonyabb szintű vezetők esetében is fenn áll és gyakorlatban élnek is ezzel az elismerési formával az országos parancsnokok.

A Hszt-ben felsorolt elismerések köre alapvetően igazodik a szolgálati viszony, a fegyveres szolgálat sajátosságaihoz. A felsorolás pedig nem véletlenszerű, hanem kifejez egyfajta érték sorrendet. Azt is meg kell állapítanunk, hogy egyes elismerési formák alkalmazási gyakorlata igen eltérő. Így például a fizetési fokozatban történő várakozási idő csökkentése, vagy a fizetési fokozatban történő előresorolás ritkán alkalmazott elismerés, melynek oka elsődlegesen a szervek bérgazdálkodási lehetőségeiben és gyakorlatában keresendő.

Ugyancsak ritkán alkalmazott elismerési forma a hazai vagy külföldi jutalomüdülés, ami adódik a fegyveres szervet terhelő költségvonzaton kívül, a fegyveres szerv által biztosítható üdülési lehetőségek beszűküléséből és az üdülési szokások megváltozásából is.

A pénz vagy tárgyjutalom adományozása az érintett állomány körében korábban elsődlegesen preferált elismerési forma volt. A pénzjutalom azonban, különösen eseti gyakori alkalmazásával egyre inkább elkölthető többletjövedelemmé, a munkavégzés premizációjává egyszerűsítette az elismerést, még akkor is, ha annak indoka konkrét megjelölést kapott az arról szóló oklevélben.

A pénzbeli elismerés társítása vagy megjelenítése más elismerési formákkal ugyanakkor az elismerési forma jelentőségének megerősítését szolgálja. Ilyen elismerési forma a miniszter által alapított díj, amely egy – egy szakterületen kimagasló teljesítményt nyújtók elismerését szolgálja és általában jelentős, az illetményalap 10 szeresét is elérő pénzjutalommal együtt adományozott plakett formájában materializálódik.

A belügyminiszter irányítása alatt álló szervek dolgozóit, így a hivatásos állományt is speciális pénzjutalomként a belügyi szerveknél jogviszonyban eltöltött idő alapján a miniszter által meghatározott összegű pénzjutalomban kell részesíteni. Ennek összege azonban nem haladja meg az illetményalap kétszeresét, inkább jelképes értékű. Alkalmas azonban a szervezethez tartozás erősítésére, a hosszabb szolgálati múlt elismerésére.

A fegyveres szolgálattal összefüggő sajátos elismerési formaként kell értékelni a névre szóló szál- vagy lőfegyver adományozását. Szálfegyver alatt díszes kivitelű kardot vagy tört kell érteni, amelyen megfelelő gravírozással megjelenítik az adományozót és/vagy az adományozott nevét. Lőfegyver alatt ugyancsak díszes kivitelű marok lőfegyvert (pisztolyt) kell érteni. Ez az, egyébként régi hagyományokra visszanyúló elismerési forma azonban – legalább is a rendvédelmi szervek vonatkozásban – gyakorlatilag nem kerül alkalmazásra, ami nyilvánvalóan következik a fegyvertartási szabályok megváltozásából, a lőfegyverekkel kapcsolatos fenntartásokból.

A fegyveres szolgálat további sajátos elismerési formája a szolgálati jel. Ennek az ugyancsak nagy hagyományokra visszavezethető elismerési formának lényege, hogy az állam a hivatásos szolgálatban eltöltött időt, a testülethez tartozást és hűséget meghatározott időszakonként (jelenleg 10 évenként) az erre a célra rendszeresített jelvény adományozásával elismeri. A jel

adományozásához pénzjutalom nem társul és nem feltétele az adományozásnak a kimagasló helytállás vagy átlagfeletti szolgálatellátás sem.

Az illetékes miniszter a Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéseiről szóló 2011. évi CCII. törvény felhatalmazása alapján ezen felül egyéb kitüntető címeket, érdemjeleket is alapíthat és adományozhat, melyek leírását és az adományozás feltételeit az által kiadott miniszteri rendelet tartalmazza.

A hivatásos szolgálati viszony egyik legjellemzőbb sajátja, mint amelyről már szoltunk, a rendfokozat. Az abban való előmenetel a hivatásos karrier szerves része, így az elismerések között is kiemelkedő szerepe van a rendfokozatban történő soron kívüli előléptetésnek. A soron kívüli előléptetés feltételeit a Hszt. külön szabályozza, melyről a jegyzet ehhez kapcsolódó részében részletesebben szolunk.

A hivatásos állományú részére adható elismerések között sorolja fel a Hszt. az állami kitüntetés lehetőségét is. Holott az állami kitüntetés nem függ közvetlenül a munkáltató döntésétől, nem része a munkáltató – munkavállaló kapcsolatnak. Mégis arra kell következtetnünk a szabályozásból, hogy az állam, mint a közszféra „általános és elvont” munkáltatója a köz szolgálatának elismeréseként is alkalmazni kívánja a kitüntetésben részesítést.

A Hszt. hivatkozott felsorolásában megjelölt elismeréseken túl külön rendelkezésben szabályozza a tanácsosi, főtanácsosi cím adományozását. A cím adományozását a Kttv-hez hasonlóan megfelelő szolgálati idő meglétéhez, a belügyi végrehajtási rendelet pedig példás magatartás és szolgálatellátáshoz köti. A törvény rendelkezése alapján a címet meg kell vonni, ha az adományozott pénzbírságnál súlyosabb fenyítésben részesül vagy a bíróság szabadságvesztést, pénzbüntetést, közérdekű munkát vagy katonai büntetést, mellékbüntetést szabott ki. A címmel az illetménybe beépített címpótlék jár, melynek mértéke egyezik a Kttv-ben meghatározottakkal, azonban a törvény a nemzetbiztonsági szolgálatok állomány részére az általános szabálytól eltérő, kétszeres mértékű címpótlékot biztosít.

Az állami kitüntetések adományozási feltételeit és rendjét az erről szóló törvény, a miniszter által alapított és a törvényben meghatározott egyéb elismerések adományozási feltételeit és rendjét miniszteri rendelet tartalmazza. Általános szabály, hogy aki fegyelmi vagy büntető eljárás hatálya alatt áll nem részesíthető elismerésben. Ez a korlátozás a szolgálati jel

tekintetében azt jelenti, hogy a kizáró feltétel megszűnésekor az esedékesség idejére, visszamenőlegesen kapja meg az elismerést.

14. A fegyelmi és a méltatlansági eljárás

A hivatásos szolgálati viszonyban állók szolgálatellátását, az alkalmazandó intézkedések mikéntjét, feltételeit, eljárási rendjét és a hivatásos állományútól elvárt magatartást a vonatkozó szabályok meglehetősen részletesen határozzák meg. E szabályok jellemzője, hogy többnyire nem ad szabad döntési lehetőséget, mérlegelést a végrehajtásban, emellett a felettes utasítás adási és számonkérési jogát igen széles körűen biztosítja. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás e szigorú és részletező szabályrendszert, annak betartását erős és hatékony eszközökkel kívánja biztosítani, megsértésüket szankcionálni. Ezek az eszközök a fegyelmi és büntetőjogi felelősségre vonás, valamint a méltatlansági eljárás.

A Hszt. 68. §-a általános meghatározásként összefoglalva a hivatásos állományú részére egyfelől meghatározza a szolgálati feladatok köteleességszerű, az előírásoknak és a felettes utasításainak megfelelő ellátását, más felől előírja, hogy a hivatásos állományú szolgálaton kívüli tevékenysége során is a testület tagjához méltó magatartást tanúsítson. Az előbbi kötelezettségek megszegése megalapozza a fegyelmi eljárást, az utóbbi a szolgálaton kívüli magatartással elkövetett jogsértés pedig a méltatlansági eljárást.

A büntetőjog a fegyveres szervek hivatásos állományának többségét érintően számos többlet tényállást fogalmaz meg a szolgálatteljesítéssel összefüggésben a közszféra más foglalkoztatási csoportjához képest. Ilyen többlet a katonai bűncselekmények köre, amely a pénzügyőröket leszámítva valamennyi fegyveres szerv hivatásos állományára alkalmazni kell, vagy azok a hivatali bűncselekmények, amelyek tipikusan a rendvédelmi szervek és leginkább a rendőrség állományát érinti, mint például a jogellenes fogva tartás, bántalmazás hivatalos eljárásban.

A tevékenység minden szeletét átfogó felelősségi szabályokból és a szigorú szankció rendszerből következően nem véletlen, hogy a fegyveres szerveknél, különösen, ott ahol igen széles körű intézkedési joggal (és tegyük hozzá kötelezettséggel) van a hivatásos állományú felruházva, ahol a szolgálat ellátása szigorú feltételek között zajlik, ott a felelősségre vonások száma is lényegesen nagyobb, mint a közszféra más területein.

14.1. A fegyelmi eljárásról

A Hszt. 119. § (1) bekezdése szerint fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni, aki szolgálati tevékenysége során a szolgálati viszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegi. A meghatározásnak három eleme van. Az egyik, hogy a törvény a kötelező eljárás elvét követi, azaz bármilyen súlyú kötelezettségszegést is vizsgálni és szankcionálni kell. A másik megállapítás az, hogy a felelősség megállapítása a törvényben, illetve az annak felhatalmazása alapján kiadott miniszteri rendeletben meghatározott rendben történik. Ennek nem mond ellent az a szabály, ami lehetővé teszi a kisebb súlyú fegyelemsértések esetén az eljárás mellőzésével figyelmeztetés alkalmazását. A harmadik megállapítás pedig az, hogy egy szabályellenes magatartás, cselekvés akkor válik fegyelemsértéssé, ha annak tanúsításában a vétkesség valamilyen foka megállapítható.

Az előzőekben már utaltunk rá, hogy azok a magatartások vagy mulasztások (kötelességellenes nem tévések) képezheti fegyelmi eljárás tárgyát, amelyek a szolgálat ellátásával összefüggenek. Ennek értelmezése az esetek többségében nem okoz gondot, hiszen munkaidőben, munkahelyen vagy az adott szolgálati feladat végrehajtása közben megvalósuló kötelezettségekről van szó. Lehetnek azonban olyan helyzetek, amikor a szolgálati kötelezettség a "munkahelyen kívüli" tevékenység során merül fel, azonban mégis fegyelmi eljárásnak van helye. Ilyen lehet például, ha valaki az engedéllyel magánál tartott fegyverét egy szórakozó helyen elveszti, vagy ha egy előjárónak minősülő felettséggel vagy feljebbvalóval (magasabb rendfokozatúval) szemben tanúsít szolgálati tekintélyt sértő magatartást.

Itt is érvényesül, az az általános jogelv, hogy az azonos tényalapból származó, de különböző jogterület alá eső felelősségi viszonyok egymás mellett, párhuzamosan érvényesülnek, ezért egy adott munkavégzéssel összefüggő kötelezettségszegés egyaránt alapul szolgálhat fegyelmi és büntetőeljárás megindítására is. Ezt némiképp feloldja az a szabály, hogy katonai vétségek esetén, ha az eljáró ügyész az ügyet fegyelmi eljárásra utalja, csak egy eljárás folytatódik tovább, vagyis a fegyelmi jogkör gyakorlója bűncselekmény elkövetését bírálja el, de fegyelmi szankciót alkalmaz.

A Hszt. – összhangban a szabálysértésekről szóló törvénnyel – lehetőséget ad a szabálysértések fegyelmi eljárásban történő elbírálására, ha azt szolgálati helyen (a fegyveres

szerv objektumában) vagy szolgálatellátás során követik el. Ez alól kivételt képeznek az elzárással is sújtható szabálysértések, melyek a bíróságok kizárólagos hatáskörébe tartoznak.

A felelősségre vonás kötelezettségének előírása szükségszerűvé teszi annak részletes szabályozást is, hogy mely esetekben, feltételek fennállása estén kell mellőzni a fegyelmi eljárást, vagy éppen a megindult eljárást megszüntetni. Ebben a tekintetben a Hszt. praktikus részben követi, sőt be is hivatkozza a büntetőeljárás szabályait, így például a kóros elmeállapot, a kényszer vagy fenyegetés, a tévedés, a jogos védelem, valamint a végszükség jogi tartalmát. Speciális szabályt ad a törvény a felettes utasításának végrehajtásával elkövetett kötelezettségzegés esetére, amennyiben az nem minősül bűncselekménynek. Az elkövetett kötelezettségzegésért az utasítást adó felettes felel.

A fegyelmi felelősségre vonás alóli mentesülés legtöbbször az elévülés okán következik be. A Hszt. elévülési szabályai szigorúnak minősíthető, amennyiben a szabályszegő magatartás tanúsításától számított három évig, amennyiben a cselekmény egyben bűncselekményt is megvalósít, annak elévüléséig lehetővé teszi fegyelmi eljárás megindítását. A törvény ugyanakkor szubjektív elévülési határidőt is megállapít. A fegyelmi eljárás megindíthatóságát a szabályszegő magatartásnak és az azt elkövető személyének a fegyelmi jogkör gyakorlója tudomásra jutásától számított három hónapban határozza meg.

Az elévülés kezdőnapja az a nap, amikor a kötelezettségzegést elkövették, vagy az elmulasztott kötelezettséget legkésőbb teljesíteni kellett volna, ha pedig a jogellenes állapot fenntartásában valósul meg a kötelezettségzegés, akkor az a nap, amikor a jogellenes állapot megszűnik. Sajátos szabály, hogy a külföldi szolgálat alatt elkövetett fegyelemsértés esetében a hazatérés napja az elévülés kezdő napja.

A fegyelmi jogkörben elbírálható szabálysértések elévülésével kapcsolatban a törvény a szabálysértésekre vonatkozó elévülési szabályokat rendeli alkalmazni azzal, hogy a fegyelmi jogkörbe utalást követő három hónapon belül kell megindítani a fegyelmi eljárást.

A fegyelmi eljárásban kiszabható fenytések a következők:

- feddés,
- megrovás,
- pénzbírság,
- egy fizetési fokozattal 1 évre visszavetés,

- soron következő rendfokozatba való előléptetés várakozási idejének 6 hónaptól 2 évig terjedő meghosszabbítása,
- eggyel alacsonyabb rendfokozatba 6 hónaptól 2 évig terjedő visszavetés,
- alacsonyabb szolgálati beosztásba helyezés,
- szolgálati viszony megszüntetése,
- lefokozás.

A felsorolt fenyítések közül a feddés és a megrovás érdemi hátránnyal nem jár, azonban meghatározott ideig viselni kell mindazon következményeket, amelyek a fenyítés hatálya alatt állással jár, mint például az elismerésből kizárás. A pénzbírsággal kapcsolatban fontos szabály, hogy az csak szabálysértés elkövetése miatt alkalmazható, ha pedig ún. közigazgatási bírságnak van helye, akkor pénzbírság sem szabható ki fenyítésként. A rendfokozatban visszavetésnek korlátot szab a rendfokozati állománycsoporthoz tartozás, vagyis egy hadnagyi rendfokozatút nem lehet főtörzsszászlósi rendfokozatba, egy tábornokot ezredesi rendfokozatba visszavetni. Az alacsonyabb beosztásba helyezésnél nem ad irányadó szabályt a törvény, ezért a besorolási osztályon belül bármely alacsonyabb beosztásba áthelyezhető és az áthelyezés nem ideiglenes jellegű. A lefokozás fenyítés egyidejűleg a szolgálati viszony megszüntetését is magával vonja.

A fegyelmi jogkört gyakorló személyek körét a Hszt. a szervezeti és irányítási hierarchiához igazítottan állapítja meg. Főszabály, hogy a fegyelmi jogkör gyakorlója az állományilletékes parancsnok. Emellett speciális hatásköröket állapít meg a miniszter és az országos parancsnokok számára, valamint a más szervnél szolgálatot teljesítők és a vezényletek esetében. Kiemelendő szabály, hogy az állományilletékes parancsnok szervezettszerű helyettesével szemben nem járhat el, és szolgálati hely megváltozása esetén az új szolgálati hely szerinti állományilletékes parancsok jogosult a fegyelmi eljárás lefolytatására vagy befejezésére.

Fegyelmi eljárást akkor lehet indítani, ha az arra jogosult fegyelmi jogkör gyakorlója valamely kötelezettség vétkes megszegését valószínűsíti és megállapítható annak a személye, aki azt elkövette. A fegyelmi eljárásban nincs helye ismeretlen tettes elleni eljárásnak. Ha az elkövetéssel gyanúsítható személye nem állapítható meg, akkor az állományilletékes parancsoknak kiegészítő vizsgálattal kell egyértelműen tisztázni az eljárás alá vonható személyét. Másik szabály, hogy a Hszt. alapján lefolytatásra kerülő fegyelmi eljárásban

eljárás alá vont csak hivatásos állományú lehet, akkor is, ha a cselekményét esetleg a fegyveres szerv nem hivatásos állományú tagjával együtt követte el.

Akkor lehet szó fegyelemsértésről, ha a kötelezettségszegéssel kapcsolatban a vétkesség megállapítható. A vétkesség fogalma alatt a szándékosságot és a gondatlanságot kell érteni. A szándékosság és a gondatlanság értelmezése megegyezik a büntetőjogból ismert szándékosság és gondatlanság meghatározásával.

A kötelezettségszegés körülményeit, az azt alátámasztó bizonyítékokat és a vétkesség fokát a fegyelmi eljárás keretében lefolytatásra kerülő vizsgálat során kell tisztázni. A vizsgálatra rendelkezésre álló határidő 30 nap, amely további 30 nappal meghosszabbítható. A vizsgálat lefolytatásával – a fegyelmi eljárás elrendelésével egyidejűleg – vizsgálót kell megbízni, aki lehet az állományilletékes parancsnok alárendeltségébe tartozó, az eljárás alá vontnál magasabb beosztású, illetve rendfokozatú hivatásos állományú, vagy olyan személy, akinek munkaköri feladata a fegyelmi ügyekben történő eljárás. A rendvédelmi szerveknél általános gyakorlat, hogy a fegyelmi ügyek számától függően önálló munkakörben foglalkoztatnak fegyelmi ügyekben eljáró munkatársakat, vagy éppen külön szerveztet (osztályt, alosztályt) hoznak létre a fegyelmi ügyek kezelésére.

A Hszt. meghatározza az eljárás alá vont jogait és a vizsgálat során alkalmazható eljárási cselekményeket, ilyen például a tanúk, szakértők meghallgatása, szemle tartása, más hatóság megkeresése. Az eljárás során a törvényben meghatározott feltételekkel biztosítani kell az eljárás alá vont jogait. Ezek közé tartozik a jogi képviselő igénybe vétele, az irat megismerési, indítványozási és észrevételezési jog. Az eljárás alá vont garanciális joga, hogy a az eljárás elrendelésével egyidejűleg közölni kell vele az eljárás tárgyává tett kötelezettségszegés miben létét (a tényállást) és a vétkességére utaló körülményeket.

A vizsgálat befejezésekor a vizsgáló lehetővé teszi az eljárás alá vontnak és képviselőjének a keletkezett iratok és egyéb bizonyítékok megismerését, valamint azok észrevételezését. Ezt követően összefoglaló jelentést készít, melyet 3 napon belül eljuttat a fegyelmi jogkör gyakorlójához.

A fegyelmi jogkör gyakorlója a kézhezvételtől számított 5 napon belül személyes meghallgatást tűz ki, melyen az eljárás alá vont előadhatja a terhére vont cselekménnyel és a vétkességével kapcsolatos álláspontját. Ezt követően a fegyelmi jogkör gyakorlója érdemben

dönt az ügyben: fenyítést szab ki, vagy az eljárást megszünteti. Ha pedig a szükségesnek tartott fenyítés kiszabása meghaladja a hatáskörét, akkor haladéktalanul felterjeszti az iratokat fenyítés kiszabására az arra jogosulthoz.

Ahogy más eljárásokban, a fegyelmi eljárások esetében is előfordulhat, hogy valamely akadályozó tényező miatt az eljárást fel kell függeszteni. Ennek leggyakoribb indoka, amikor a fegyelmi eljárás alapjául szolgáló tényállás egyben bűncselekményt is megvalósít és tényállás felderítése, valamint a bűnösségi körülmények tisztázása lényegesen befolyásolja a fegyelmi eljárás kimenetelét. A felfüggesztett fegyelmi eljárásra is irányadó az szabály, hogy annak tartama alatt a fegyelmi ügyben érdemi eljárási cselekményt nem lehet végezni.

A fegyelmi eljárás alá vont hivatásos állományú az eljárás tartamára, de legfeljebb három hónapra a szolgálati helytől való távoltartása érdekében beosztásából felfüggeszthető. A beosztásból felfüggesztés, ha a fegyelmi eljárást büntető eljárás miatt függesztették fel, ennél hosszabb tartamú is lehet, de értelemszerűen nem nyúlhat túl a fegyelmi eljárás tartamán.

A beosztásból felfüggesztésre alapvetően két okból kerülhet sor. Az egyik esetben vizsgálat érdekében szükséges a távoltartás, biztosítva ezzel, hogy az eljárás alá vont ne tudja befolyásolni a tanukat, ne tudjon bizonyítékokat eltüntetni. A másik esetben a fegyelemsértés súlya, az eljárás alá vont beosztása is szükségessé teheti a szolgálati helytől távoltartást a testület tekintélyének és a szervezeti egység rendjének védelme érdekében.

A felfüggesztés tartamára az eljárás alá vontat távolléti díj illeti meg, amelynek legfeljebb 50%-a visszatartható. Ha az eljárás nem végződik felelősségre vonással, a visszatartott illetményt ki kell fizetni. A teljes illetményt vissza kell tartani, ha szolgálati viszony megszüntetés vagy lefokozás fenyítés kiszabására kerül sor, annak jogerőre emelkedéséig.

A felfüggesztést meg kell szüntetni, ha annak indokoltsága megszűnik. A felfüggesztés, illetve annak meghosszabbítása ellen panasz előterjesztésre van lehetőség. Az eljárás alá vont pedig bármikor kérheti a felfüggesztés megszüntetését.

A beosztásból felfüggesztés alkalmazását a Hszt. azokban az esetekben is megengedi, a mikor a hivatásos állományúval szemben fegyelmi eljárás alá nem tartozó bűncselekmény miatt folyik büntető eljárás, de a nyomozó hatóság kezdeményezésére vagy a testület tekintélyének védelme érdekében a szolgálattól távol tartás indokoltá vált.

A szolgálati viszony rendszerében a bíróság előtti jogvitát megelőzően a fenyítést kiszabó vezető felettesénél az ügyben hozott érdemi határozattal szemben panasz terjeszthető elő. A felettes a panasz alapján az eljárást és a vitatott döntést felülvizsgálja. Ennek alapján a döntést helyben hagyja, megváltoztatja és más enyhébb fenyítést szab ki, vagy az eljárást megszünteti. A törvény rendelkezéséből következően tehát a felülvizsgálat nem eredményezheti súlyosabb fenyítés kiszabását, akkor sem, ha azt a felettes egyébként indokoltnak tartaná. A fenyítést – a szolgálati viszony megszüntetése és a lefokozást kivéve – annak jogerőre emelkedéséig nem lehet végrehajtani.

A szolgálattal nem összefüggő bűncselekmény miatt indult büntető eljárás tartama alatt, annak jogerős befejezése előtt – a büntetőjogi ártatlanság vélelmének megsértése nélkül – lehetőség van a szolgálati viszony alkalmatlanság miatti megszüntetésére, ha a hivatásos állományú a cselekmény elkövetését elismerte vagy tetten érték és megfelelő bizonyítékok is alá támasztják a tényállás megvalósítását.

14.2 A méltatlansági eljárásról

A méltatlansági eljárás sokat vitatott, de egyre inkább elfogadott intézménye a szolgálati viszonyoknak. A Hszt., mint arról már fentebb szóltunk magas követelményeket támaszt a hivatásos állományú magatartásával szemben, kiterjesztve azt a szolgálton kívüli tevékenységre is. Erős, a szolgálati viszony megszüntetését eredményező jogkövetkezményeket fűzve a helytelenített magatartáshoz. A kifogásolható magatartásokat azonban kétfelé kell bontanunk. Az egyik körbe sorolhatjuk azokat magatartásokat, amelyek önmagukban nem feltétlenül jelentenek jogsértést. Az életvitelt negatívan befolyásoló kapcsolatrendszer, a hivatásos szolgálat szempontjából elfogadhatatlan szokásokat sorolhatjuk ide. A másik csoportba tartoznak azok a nem fegyelmi eljárás alá tartozó magatartások, amelyekről megállapítható, hogy az súlyosan veszélyezteti a fegyveres szerv működésébe vezette közbizalmat és ez által méltatlanná vált a fegyveres szolgálatra.

Az előbbi körbe tartozó magatartások a kifogástalan életvitel vizsgálatának tárgykörébe tartoznak, míg az utóbbiak méltatlansági eljárás alá. A kifogásolható életvitel a személyben, az életvitelben rejlő kockázatokat vizsgálja. A méltatlansági eljárás a kifogásolt cselekményre koncentrálni és független attól, hogy az eljárás alá vont életvitele egyébként milyen.

A méltatlansági eljárás célja a kifogásolt cselekmény tisztázása, az eljárás alá vont felróhatóságának megállapítása és azoknak a körülményeknek értékelése, amelyek a fegyveres szerv működésébe vetett közbizalom veszélyeztetését okozhatják. Utóbbi gondos és objektív mérlegelést igényel. Ilyen befolyásoló körülmény lehet például az eljárás alá vont beosztása, vagy a cselekmény széles körű, a fegyveres szerv morális állapotára, a szolgálat törvényes és szakszerű ellátására vonatkozó negatív megítélést tartalmazó, visszhangja is.

A méltatlansági eljárás keretében szükség esetén vizsgálatot kell tartani és arra kisebb kivételekkel alkalmazni kell a fegyelmi szabályait. A lefolytatott eljárás eredményeként hozott döntés két féle lehet. Az állományilletékes parancsnok, vagy az általa létre hozott bizottság megállapítja a méltatlanságot, vagy megszünteti az eljárást. Ha méltatlanságot megállapítják, az állományilletékes parancsnok köteles a szolgálati viszony alkalmatlanság miatti felmentéssel történő megszüntetésére. Az így született munkáltatói intézkedéssel szembeni jogorvoslatban lehet vitatni a méltatlansági eljárás megállapításait.

15. A kárfelelősség érvényesítése

A hivatásos szolgálattal összefüggésben végzett tevékenység során a hivatásos állományú és az őt foglalkoztató fegyveres szerv a másik félnek okozott kárért kölcsönösen felelősséggel tartozik. A felelősségi viszonyok és a bizonyítási teher azonban nem egyformán jelenik meg a szabályozásban. A hivatásos állományú kárfelelőssége alapvetően vétkességi alapú és csak kivételes helyzetekben jelenik meg az objektív, vétkességtől független kárfelelősség. A foglalkoztató szerv kárfelelőssége ezzel szemben alapvetően az objektív felelősség elvén nyugszik, és csak kivételesen mentheti ki magát a felelősség terhe alól.

A bizonyítási teher is ennek megfelelően alakul. A hivatásos állományú kárfelelőssége tekintetében a munkáltatói szervnek kell bizonyítani a károkozó vétkességét, a kár bekövetkeztét és mértékét, valamint az okozati összefüggést a hivatásos állományú magatartása és a kárbekövetkezte között. A munkáltatói szerv kárfelelőssége esetén a hivatásos állományúnak kell bizonyítani, hogy a kára a szolgálati viszonnal okozati összefüggésben keletkezett. Értelemszerűen, ha munkáltatói szerv kimentési okra hivatkozik, ennek valóságát a munkáltatói szervnek kell bizonyítania.

Kártérítés alapjául szolgáló károk köre is eltér a hivatásos állományú és a munkáltatója viszonylatában. A hivatásos állományú kárfelelőssége a fegyveres szerv vagyonában

bekövetkezett értékcsökkenésre, az elmaradt vagyoni előnyre és a fegyveres szervet ért vagyoni hátrány kiküszöböléséhez szükséges kiadásokra terjed ki. A munkáltató kárfelelőssége ennél szélesebb. A munkáltató helytállási kötelezettsége kiterjed a hivatásos állományú szolgálati viszonyból és azon kívüli jogviszonyból származó elmaradt jövedelmére, dologi kárára, a korábbi nem vagyoni kár helyébe lépő sérelemre, illetve ennek elhárításával kapcsolatban felmerült költségeire.

15.1 A hivatásos állományú kárfelelőssége

A hivatásos állományú a szolgálati viszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A vétkesség tartalmára és a vétkesség alóli mentesülésre a fegyelmi eljárással kapcsolatban leírtakat kell irányadónak venni. A vétkességhez igazodóan általános elv, hogy a szándékosan okozott kárt teljes egészében meg kell téríteni a kár nagyságától és a károkozó jövedelmi helyzetétől függetlenül.

Gondatlan károkozás esetén a törvény differenciál a kártérítés mértéke tekintetében. Ha a törvényben meghatározott minősítő feltételek nem állnak fenn, a keletkezett kár nagyságától függetlenül, a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a hivatásos állományú alapilletményének (beosztási illetmény + rendfokozati illetmény) 50%-t. Ha a károkozás a fegyveres szerv gazdálkodására, anyagi-technikai eszközeinek kezelésére vonatkozó szabályok megsértésével, az ellenőrzési kötelezettségek nem megfelelő teljesítésével, vagy hatósági jogkörben eljárva jogszabálysértéssel okozással történt, a hivatásos állományú háromhavi alapilletménye erejéig kötelezhető a kár megtérítésére. Ugyancsak háromhavi illetménye erejéig felel az utasításadási joggal felruházott hivatásos állományú, ha a kár olyan utasítása végrehajtásból keletkezett, melynek jogellenességére előzetesen felhívták a figyelmet.

A törvényi szabályozásból két következtetés is adódik. Az egyik az, hogy amennyiben a keletkezett kár mértéke nem haladja meg az előzőekben hivatkozott mértéket, elsődlegesen a teljes kár megtérítésének van helye. A másik következtetés, hogy a tényleges kártérítést meghatározásánál ugyan a törvény mérlegelési jogkört ad a munkáltatónak, ez azonban nem lehet korlátlan. A munkáltatónak a fegyveres szerv gazdálkodási érdekei és jogszabályból eredő kötelezettségei szerint kell eljárnia. A döntésnél károkozó vétkességi fokának

mérlegelése mellett a keletkezett károkozás szolgálatra és a fegyelemre gyakorolt hatását is figyelembe kell venni az okozott kár reparációs költségein kívül.

A hivatásos állományú kárfelelőssége vétkesség nélkül is fennáll néhány esetben. Vétkességre tekintet nélkül meg kell téríteni azt a kárt, amely olyan dologban, eszközben keletkezett, amelyet a hivatásos állományú visszaszolgáltatási kötelezettséggel vett át és kizárólagos őrzetében tart, kizárólag használ vagy kezel. Utóbbi körülmény fennállását a munkáltatói szervnek kell bizonyítani. Ha a kizárólagosság nem volt biztosítható, a vétkességi alapú felelősség alapján kell a kárt megtéríteni. Mentessül a hivatásos állományú a kárfelelősség alól akkor is, ha bizonyítja, hogy a kárt elháríthatatlan külső ok idézte elő.

A munkavállalói kárfelelősség sajátos formája a leltárhiányért való kárfelelősség. A Hszt. ezt a hivatásos állomány tekintetében is az általános elvek szerint tartalmazza. A szabályozás megegyezik a többi foglalkoztatási törvényben meghatározottakkal. A leltárfelelősség szigorú szabályokon alapszik. Alapvető feltétel, hogy a leltárfelelősséget az érintett írásban elvállalja, a készletet leltárjegyzéken átvegye és a raktár kezelésének kizárólagossága, biztonságos őrzése biztosítva legyen. Leltárhiány az a raktári készletben keletkezett hiány, amelynek oka nem állapítható meg és nem minősül természetes fogyásnak.

A leltár felelősség osztott is lehet, ha többen kezelik ugyanazt a raktárt. A raktárvezető felelőssége hat havi alapilletménye, a beosztott raktáros felelőssége 4 havi alapilletménye erejéig áll fenn.

A kárt káreljárás keretében kell megtéríteni. A kár eljárás fontos eleme a megtérítendő kár mértékének meghatározása. A dologi kár kiszámításánál a károkozás kori forgalmi értéket, illetve a kijavítás költségeit kell alapul venni. A kár mértékét csökkenti a máshonnan, tipikusan biztosításból származó megtérülés.

A káreljárást az állományilletékes parancsnok rendeli el és határozatban rendelkezik a kár megtérítéséről. A törvény lehetőséget ad kár részletekben történő megfizetésre, vagy a károkozó körülményeire figyelemmel a kártérítési összeg mérsékelhető.

15.2 A fegyveres szerv kárfelelőssége

A fegyveres szerv vétkességére tekintet nélkül felel azért a kárért, amely a hivatásos állományúnak a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett. Az objektív kárfelelősség

alól csak akkor mentheti ki a munkáltatói szerv magát, ha bizonyítja, hogy a kárt elháríthatatlan külső ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelyet a hivatásos állományú vétkes magatartása idézett elő.

A kár szolgálati viszonytal összefüggését a törvény példalózó jelleggel határozza meg. Ide sorolja okként a fegyveres szerv feladatainak ellátásával összefüggő magatartást (cselekvést), a használt anyag, felszerelés, berendezés, energia tulajdonságából, működéséből eredő következményeket.

A kárügyek jelentős többségének baleset, vagy betegség következtében keletkező károsodás a tárgya. Sajátos terület az egyes megbetegedésekkel összefüggő kár meghatározása. A Hszt. értelmezésében a munkáltatói objektív kárfelelősség kiterjed az olyan betegségek következtében keletkezett kárra, amely szolgálat teljesítésével összefüggésben keletkezett, vagy egyébként az ún. sorsszerű megbetegedés a szolgálat sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott. A betegség szolgálattal összefüggése kérdésével a jegyzet más részében részletesen foglalkozunk.

A munkáltatói kárfelelősség kiterjed a közeli hozzátartozóknak a hivatásos állományú károsodásával összefüggésben felmerülő költségeire is. A károsodással összefüggésben elhunyt hivatásos állományú közeli hozzátartozóját pedig megfelelő tartási járadék is megilletheti. A kárigénynél az elmaradt jövedelme mellett, különösen a baleseti eredetű, megbetegedésből származó kárigények esetén, nemcsak a már bekövetkezett és számszerűen megállapítható kárt kell figyelembe venni, hanem a károsodással összefüggésben jövőben keletkező károkat is.

A kárigényt az arra jogosult nyújthatja be a munkáltatói szervnél. A megtérítendő kárról és a megtérítés módjáról a munkáltatói szerv vezetője határozatban dönt. Ha kártérítés összege az illetékes miniszter által meghatározott összeghatárt meghaladja, vagy az ügy bonyolultsága indokolja, a kártérítésről a miniszter által kijelölt szerv – általában a fegyveres szerv országos parancsnoka – hoz határozatot. A munkáltatói kárfelelősségről hozott határozattal szemben nincs helye panasznak vagy fellebbezésnek, azzal szemben közvetlenül a bírósághoz lehet fordulni.

Megállapított kártérítést elsődlegesen egy összegben kell kifizetni, azonban lehetőség van, és az előbb említett esetekben indokolt is a kár járadék formájában történő megtérítése. A

járadék összegének felemelését a körülmények változása miatt, ideértve például az egészségi állapot romlását, a kereseti viszonyok változását, az arra jogosult bármikor kezdeményezheti. A visszamenőleges igényérvényesítés azonban legfeljebb 6 hónapra terjeszthető ki, ha az igény érvényesítését a jogosult az esedékességkor elmulasztotta.

Az új Polgári Törvénykönyv hatályba lépésével összefüggésben megjelent a szolgálati viszony szabályozásában a személyiségi jogok megsértésének szankcionálása, kiemelve e tárgykört a munkáltatói és munkavállalói kártérítés általános szabályaiból. A személyiségi jogi sérelemből keletkező igényt elsődlegesen a Polgári Törvénykönyv szabályai szerint kell rendezni.

16. A jogorvoslatok rendszere a szolgálati jogban

A fegyveres szervek hierarchikus irányítási és működési rendszere a hierarchia felsőbb szintjén levő vezetőnek biztosítja azt a jogot, hogy az irányítása alatt álló szervezet működésébe beavatkozzon, utasításokat adjon és az irányított szerv vezetőjének döntéseit megváltoztassa. Ezek az irányítási, működési viszonyok visszatükröződnek a szolgálati viszony szabályaiban is. Részben a munkáltatói jogok már említett megosztásában, részben a jogorvoslati rendszerében.

A Hszt. jogorvoslati rendelkezéseinek alapvető jellemzője, hogy végső eszközként a bíróság előtti jogvita lehetőségét biztosítja a hivatásos állományú részére, azonban a munkáltatói intézkedésekből, vagy annak elmulasztásából származó sérelem orvoslását elsődlegesen a szervezeti hierarchián belül kívánja megoldani. Ezeket a jogorvoslati lehetőségeket nevezhetjük belső jogorvoslatnak. Ez alól két kivétel van. Az egyik, amikor a munkáltatói intézkedést a miniszter hozta. Értelemszerűen a hierarchia csúcsán levő vezető döntésével szemben nincs belső jogorvoslat, az csak a bíróság előtt vitatható. A másik, amikor a törvény zárja ki a belső jogorvoslat lehetőségét, mint például a munkáltatói kárfelelősség körében hozott határozat esetében.

A Hszt-ben található belső jogorvoslati lehetőségeket két csoportra oszthatjuk. Az első csoportba a szolgálati panasz intézményét kell sorolnunk, mint általános jogorvoslati formát a munkáltatói intézkedésekkel szemben. A másik csoportba azokat a panaszokat, fellebbezéseket soroljuk, amelyek a törvényben megjelölt külön eljárási rendben született

munkáltatói intézkedések felülvizsgálatát célozzák és az eljárási rend tartalmazza a jogorvoslat elbírálására vonatkozó szabályokat is.

16.1 A szolgálati panasz

A hivatásos állományú, vagy a képviselőjében eljáró ügyvéd szolgálati panaszt nyújthat be a munkáltatói intézkedéssel szemben vagy annak elmulasztása miatt, ha azt sérelmesnek tartja. A szolgálati panaszt a sérelmezett munkáltatói intézkedést hozó vagy elmulasztó vezető előjárójához, felettes vezetőjéhez kell benyújtani a szolgálati út betartásával.

A jogorvoslati kérelmet tartalma alapján kell elbírálni, ezért azokat a jogorvoslati kérelmeket, amelyek a törvényben meghatározott külön eljárásban hozott döntés ellen irányul, nem lehet szolgálati panaszként kezelni, hanem a külön szabályozott eljárásnak megfelelően kell elbírálni, függetlenül attól, hogy a kérelem milyen megnevezéssel bír vagy egyáltalán tartalmaz megnevezést.

A törvény nem határozza meg a szolgálati panasz tartalmi követelményeit. Ebből következően a szolgálati panaszt akkor is be kell fogadni és elbírálni, ha az csupán a sérelmezett munkáltatói intézkedést jelöli meg és annak felülvizsgálatát kéri. A hivatásos állományú nem kötelezhető arra, hogy indoklással, jogi érveléssel támassza alá az igényét. A felülvizsgálat során kell tisztázni, hogy a munkáltatói intézkedést mennyiben tartja sérelmesnek és mire irányul a kérelme, ha ezt a szolgálati panasz nem tartalmazza.

A szolgálati panaszt elévülési időn belül terjeszthető elő. Ez alól kivétel a szolgálati viszony megszüntetését eredményező, a beosztást érintő egyoldalú munkáltatói intézkedés, valamint az összeférhetetlenség megállapításával kapcsolatos döntés. Ezekkel szembeni szolgálati panaszt a munkáltatói intézkedés közlésétől számított 15 napon belül nyújthatja be a hivatásos állományú.

Sokat vitatott kérdés, hogy szolgálati panaszt csak a hivatásos állomány tagja nyújthat be, vagy azok a volt hivatásosok is, akik igényüket még elévülési időn belül kívánják érvényesíteni a volt munkáltatói szervvel szemben. A jegyzet szerzőjének álláspontja szerint a Hszt. 194. §-ában meghatározott szolgálati panasszal csak a hivatásos állomány aktív tagja élhet. Az állományból kikerült volt hivatásosok a szolgálati viszonyból származó igényüket volt munkáltatói szervüknél előterjeszthetik a bírósági út igénybevétele előtt, de annak

elbírálását már nem kell felterjeszteni a felettes szerv vezetőjéhez. A kifogásolt munkáltatói intézkedést hozó vezető dönt az igény teljesíthetőségéről vagy elutasításáról.

A szolgálati panaszt a kifogásolt döntéshozó megvizsgálja, és ha azzal egyetért a döntését megváltoztatja, ellenkező esetben a szolgálati panaszt felterjeszti az elbírálásra jogosulthoz. A felettes vezető (előljáró) 30 napon belül bírálja el a szolgálati panaszt. Ez a határidő további 30 nappal meghosszabbítható, illetve az eljárás felfüggeszthető, ha olyan előzetes kérdéstől függ az elbírálás, amely nem tartozik a hatáskörébe.

A döntési jogköre széles körű: helyt ad a panasznak és megváltoztatja a sérelmezett döntést, vagy hatályon kívül helyezi és új intézkedés meghozatalára kötelezi a sérelmezett döntést meghozó vezetőt. Ha pedig a panasz alaptalan azt elutasítja.

A törvény rendelkezése hiányában a szolgálati panasz benyújtása nem bír halasztó hatállyal. A felülvizsgálat eredményeként hozott megváltoztató, vagy hatályon kívül helyezésre irányuló döntés azonban értelemszerűen visszamenőleges hatállyal érvényesül a sérelmezett munkáltatói intézkedés tekintetében.

16.2 Egyéb jogorvoslatok

A Hszt-ben meghatározott külön eljárásokban, mint például a fegyelmi és kártérítési eljárásban, vagy a baleset szolgálattal összefüggésének minősítése kérdésében a jogorvoslatra is különböző szabályokat tartalmaz a törvény a jogorvoslat benyújtására és elbírálás határidejére, valamint a felülvizsgálati döntési terjedelemre vonatkozóan. A Hszt. 195. §-a általános jelleggel, kiegészítő szabályként meghatározza, hogy amennyiben a külön eljárási szabályok alapján hozott döntésekkel szembeni jogorvoslatra nincs eltérő rendelkezés, a panaszt vagy fellebbezést a kézbesítéstől számított 15 napon belül kell benyújtani és azt az arra jogosultnak 30 napon belül elbírálni, amely határidő további 30 nappal meghosszabbítható.

16.3 Bíróság előtti jogvita

A Hszt. a bíróság előtti jogvita szabályozásakor abból indul ki, hogy a bíróság előtti jogvita előzetes feltétele a belső jogorvoslati lehetőségek kimerítése. Ez alól csak néhány kivételt enged meg.

A hivatásos állomány tagja az arról szólódöntés kézhezvételét követő 30 napon belül a bírósághoz fordulhat, ha a szolgálati panaszát vagy egyéb eljárásban benyújtott szolgálati panaszát, fellebbezését elutasították vagy a sérelmes döntést a miniszter hozta. Miniszteri munkáltatói intézkedés alatt kell érteni a tábornok szolgálati viszonya megszüntetésének kezdeményezését is.

A keresetet a fegyveres szerv azon jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységével szemben kell megindítani, amely a sérelmezett elsőfokú döntést hozta, még akkor is, ha a felettes szerv szolgálati panaszban, fellebbezésben eljáró vezetője a döntést megváltoztatta. Ha pedig a bíróság megállapítja, hogy a sérelmezett munkáltatói intézkedéssel szemben a szolgálati panaszt nem bíralták el, a keresetlevelet elutasítja és átteszi a szolgálati panasz elbírálására jogosult szerv vezetőjéhez.

A szolgálati viszony jogellenes megszüntetésének reparációja elsődlegesen a jogviszony helyreállítása, az erről szóló határozat, parancs hatályon kívül helyezése és az elmaradt járandóságok megtérítése. Ha a hivatásos állományú a jogviszony helyreállítását nem kéri, a jogviszony közös megegyezéssel szűnik meg a jogerős ítélet napjával. Az anyagi reparáció is ehhez igazodik azzal, hogy részére a végkielégítést kell fizetni. Ha a jogviszony helyreállítására munkáltatói szerv kérésére nem kerül sor, a hivatásos állományú részére az egyébként járó elmaradt jövedelmen felül további – a körülmények mérlegelésétől függően – 2-12 havi illetménynek megfelelő összeg megfizetésére kötelezi a bíróság a munkáltatói szervet. A jogviszony helyreállítás munkáltatói kezdeményezésre történő mellőzésnek két feltétele van. Egyik az, hogy a továbbfoglalkoztatás a fegyveres szervtől nem várható el, a másik az, hogy a felmentés jogellenessége nem a rendeltetésszerű joggyakorlás, vagy az egyenlő bánásmód követelménye megsértéséből adódik, vagy felmentési tilalomba ütközik.

17. Szociális és kegyeleti gondoskodás, a nyugdíjasokra vonatkozó rendelkezések

A hivatásos szolgálattal járó igénybevétel, a testülethez tartozás és a fegyveres szolgálat iránti hűség erősítése indokoltta teszi, hogy az állam fokozott gondoskodásban részesítse a hivatásos állomány tagját és szükség esetén a hozzátartozóit. E gondoskodás, bár korlátozott mértékben kiterjed a hivatásos állományból nyugállományba kerülőkre és azokra, akinek jogviszonya szolgálati kötelekkel összefüggő baleset, betegség miatt szűnt meg. A

fegyveres szervek humánigazgatásában elfogadott elv, hogy a gondoskodás a „felvételtől a halálig” kell, hogy terjedjen.

17.1 A szociális és kegyeleti gondoskodás

A szociális gondoskodás körében az ágazati miniszter a törvény felhatalmazása alapján pénzbeli és természetbeni támogatásokat biztosíthat. Ezek leggyakoribb formája a szociális segély, a születési segély, a temetési segély, a beiskolázási segély, üdülési támogatás, de például a belügyi szerveknél megtérítik a szemüveggéskészítéssel vagy a fogászati kezeléssel felmerült költségek egy részét is.

A fegyveres szerveknél jellemzően szociális bizottságok működnek az állományilletékes parancsok ilyen tárgyú döntéseinek előkészítésére, valamint az állomány és a gondozottak szociális helyzetének figyelemmel kísérésére.

Külön rendelkezik a törvény és végrehajtási rendelete a hősi és szolgálati halottak hozzátartozóinak juttatásairól, gondozásukról. Így például a hősi halott özvegye és árvája kiemelt összegű özvegyi és árvaellátásra jogosult. A fegyveres szervek pedig rendszeres támogatásban részesítik a hősi és szolgálati halottak árváit a középfokú tanulmányaik elvégzéséig. A hivatásos állomány vagy a nyugállományba helyezett eltemettetéséhez - jogszabályban meghatározott költségnorma alapján – a fegyveres szerv hozzájárul, hősi és szolgálati halott esetében az eltemettetés költségeit átvállalja.

A miniszter azt az elhunyt hivatásos állományút nyilváníthatja hősi halottnak, aki a szolgálat teljesítése során Magyarország alkotmányos rendjének védelme, a közbiztonság és a közrend fenntartása, az államhatár védelme, tűz, elemi csapás vagy katasztrófa következményeinek elhárítása közben kimagasló bátorságot, kiemelkedő személyes helytállást tanúsított és eközben, vagy így elszenvedett sérülése következtében életét vesztette. Szolgálati halottá azt az elhunyt hivatásos állományút, aki a szolgálat teljesítése közben, vagy azzal összefüggésben életét vesztette, de a hősi halottá nyilvánítás feltételei nem, vagy csak részben állnak fenn.

17.2 A nyugállományúakra vonatkozó rendelkezések

A hivatásos állományból nyugállományba kerültek törvényben biztosított joga a fegyveres szerv egyenruháját viselni és utolsó rendfokozatát használni nyugállományú megjelöléssel.

Ettől csak a törvényben meghatározott indokkal és csak az arra jogosult tilthatja el. El kell tiltani az egyenruha és rendfokozat viseléséről, ha jogviszony lemondással, büntető ítélet, fegyelmi büntetés vagy neki felróható alkalmatlanság miatt szűnt meg, vagy nyugállományúként elkövetett szándékos bűncselekmény miatt szabadságvesztésre ítélték, avagy egyéb a fegyveres szerv tekintélyét „romboló” tevékenységet folytatott.

A nyugállományú jogszabályban meghatározott feltételekkel továbbhasználhatja a részére kiutalt fegyveres szerv kezelésében levő bérlakást, igénybe veheti a fegyveres szerv jóléti és szociális intézményeit és ellátásait. Ezek a jogosultságok kiterjednek a házastársára és a vele élő kiskorú gyermekére is, ide értve az elhunyt nyugállományú kegyeleti ellátását is.

A nyugállományú a fegyveres szerv érdekében kifejtett tevékenysége elismeréseként egy esetben eggyel magasabb rendfokozatba is előléptethető.

18. A személyügyi igazgatás és nyilvántartás

A szolgálati viszonnal összefüggő személyügyi tevékenység megvalósítása elsődlegesen a munkáltatói szerv vezetője, az állományilletékes parancsnok felelősségi körébe tartozik. A fegyveres szerveknél működő személyügyi szerveknek és munkatársaknak kell gondoskodnia a munkáltatói jogkörrel felruházott vezetők személyügyi döntései előkészítése során a döntés jogszabályi megalapozottságát, az időszerűségét, valamint a célszerűségét és eredményességét. Az ezt megvalósító személyügyi igazgatási tevékenység magába foglalja a tervezést, a kiválasztást, a nyilvántartások vezetését, a munkáltatói döntések előkészítését és a végrehajtását.

A tervezés, a tervszerűség a személyügyi munka több területén is meghatározó jelentőségű. Az egyik a létszám utánpótlás biztosítása. Ez egyfelől igényli a foglalkoztatott állomány várható mozgásáról (nyugdíjba vonulás, egészségi alkalmatlanság, külföldi szolgálat, szülési szabadság, stb.) való adatok gyűjtését és figyelemmel kísérését. Másfelől igényli az utánpótlási szükséglet és a lehetséges utánpótlási lehetőségek és feltérképezését és az „utánpótlási folyamat” megtervezését. A tervezés, mint folyamat emellett megjelenik a továbbképzési, kiképzési feladatok tervszerű végrehajtásánál, vagy a szabadságolási tervek elkészítésénél is.

A személyügyi tevékenység fontos része a kiválasztás, a munkaerő utánpótlás realizálása. A kiválasztás személyügyi igazgatás szempontjából a felvételi folyamat elindítását és végigvitelét jelenti, amely magába foglalja felvételre kerülő tájékoztatását, az alkalmazási feltételek meglétét igazoló okmányok beszerzését, az alkalmasság megállapításához szükséges vizsgálatok megszervezését, az azokhoz szükséges nyilatkozatok beszerzését, végül a kinevezés és beosztásba helyezés adminisztratív előkészítését, a munkavégzés megkezdéséhez szükséges okmányok (igazolvány, jelvény, esküokmány) elkészítését és a személyi anyaggyűjtő összeállítását.

A személyügyi igazgatás alapja a személyügyi nyilvántartások pontos és naprakész vezetése. A személyügyi szervek által vezetett nyilvántartások nemcsak a munkáltatói intézkedések előkészítéséhez, a munkáltató vagy az arra jogosult más szerv által kért adatszolgáltatáshoz adják meg az információk hátteret, hanem annak alapján kell és lehet igazolásokat kiadni, jogosultságokat megállapítani. Ilyen például a szolgálati idő megállapítása a Hszt-ben meghatározott jogcímek szerint.

A hivatásos szolgálati viszonyra, de a közszolgálat egészére elmondható, hogy a munkaviszonyban állókhoz képest lényegesen többször kerül sor munkáltatói intézkedés kiadására egy-egy alkalmazott vonatkozásában. Ez nyilvánvalóan következik abból, hogy a jogviszony sokkal több elemet tartalmaz, amely formális munkáltatói intézkedést igényel, és bár a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok is ismerik a szóban közölt munkáltatói intézkedés lehetőségét, de gyakorlatilag minden a jogviszony tartalmát érintő vagy költség kihatással járó munkáltatói intézkedést írásba kell foglalni. A munkáltatói intézkedések tartalmuktól függően szűkebb vagy terjedelmesebb döntés előkészítést igényelnek, és vannak olyan munkáltatói intézkedések, amelynek előkészítési folyamatát, adminisztrációját a jogszabály eleve meghatározza. Ilyen például a jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének egyes esetei.

A formális munkáltatói intézkedéseket a fegyveres szervek munkáltatói jogkört gyakorló vezetői általában parancsban adják ki, a miniszter határozatban rendelkezik. A határozati formát jogszabály is előírhatja, annak tartalmi elemeinek meghatározásával. A hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok a munkáltatói intézkedések alakjára, tartalmára nem adnak általános, kötelező mintákat. Ennek hiányában is összegezhetjük a munkáltatói intézkedésekkel szembeni minimális tartalmi követelményeket. A jegyzet készítője szerint ezek a következők:

- A kiadmányozó szerv és személy feltüntetése,
- A munkáltatói intézkedés iktatási száma, kelte,
- A munkáltatói intézkedés címzettjének adatai (személyes és szolgálati helyére vonatkozó adatok),
- A munkáltatói intézkedés tárgya, az érdemi rendelkezés (jogsabályi rendelkezésekkel alátámasztva),
- A munkáltatói intézkedés hatálya (kezdeté-vége),
- A munkáltatói intézkedéssel összefüggő járulékos intézkedések, következmények (pl. illetmény vagy juttatások módosulása, elszámolási, képzési kötelezettség),
- Jogorvoslati lehetőségről történő kioktatás,
- kiadmányozó aláírása,
- kiadmányozási záradék (az iratkészítője és az elosztója).

A költségkihatású, a központosított bérszámfejtéshez (MÁK) továbbításra kerülő munkáltatói intézkedések szükséges elemeként kell még megjelölnünk a foglalkoztató szerv és a munkáltatói intézkedés címzettjének azon azonosító adatait, amelyek az adózáshoz és bérszámfejtéshez szükségesek.

További fontos kelléke a munkáltatói intézkedésnek a közlést, a címzett részéről történő átvételt igazoló nyilatkozat, melyet vagy külön íven (jegyzőkönyv, postai tértivevény) csatolva, vagy a munkáltatói intézkedés egy, az ügyiratba vagy a személyi anyaggyűjtőbe kerülő példányra rájegyezve kell realizálni.

Az alkotmányos követelményeknek megfelelően a Hszt. törvényi szinten határozza meg a hivatásos állományúrók és néhány vonatkozásban a hozzátartozókról nyilvántartható adatok körét, a nyilvántartás rendszereit, a nyilvántartásra és betekintésre jogosultak körét, valamint azt is hogy a kezelt adatok meddig tarthatók nyilván.

Az adatvédelmi elvekből következik, hogy a hivatásos állományú bármikor jogosult a róla vezetett nyilvántartásba betekinteni, az adatot módosítását kezdeményezni. A hivatásos állományúrók a törvényben meghatározott kivételekkel csak a hozzájárulásával lehet a nyilvántartásból adatot szolgáltatni, abba betekintést engedni. A hivatásos állományú kötelezettsége ugyanakkor a Hszt. mellékletében meghatározott adatokra vonatkozóan az adat keletkezéséről, vagy módosulásáról tájékoztatni a munkáltatói szervet.

A személyügyi nyilvántartásban levő adatokat a szolgálati viszony megszűnését követő 50 évig kell őriznie a munkáltatóinak. Ez a szabály a Hszt. hatályba lépését megelőzően keletkezett adatokra is vonatkozik. Gyakorlatban a jogviszony megszűnésekor lezárt személyi anyaggyűjtőre értelmezhető a szabály, mivel a számítógépes nyilvántartások nem tekintenek olyan hosszú múltra, hogy esetükben az adattörlés igénye felmerüljön.

A törvény alapján személyügyi alapnyilvántartást és központi személyügyi nyilvántartást kell vezetni. Az előbbi alatt a munkáltató által vezetett személyi anyaggyűjtőt kell érteni, amely papír alapon tartalmazza a Hszt-ben meghatározott adatokat és az azzal összefüggő munkáltatói intézkedéseket.

A központi személyügyi nyilvántartás lehet papír alapú (pl. nyilvántartó karton) vagy elektronikus. A kilencvenes évektől a fegyveres szerveknél, de a közigazgatás valamennyi területén egyre elterjedtebbé váltak az elektronikus személyügyi nyilvántartások, amelyek az adatfeldolgozást és kezelést lényegesen lerövidítették és megkönnyítették. Az újabb számítógépes rendszerek képesek az adatok rendszerezésére, határidők figyelésére, a munkáltatói okmányok elkészítésre is. A papír alapú alapnyilvántartások kiváltása azonban még nincs napirenden.

Természetesen a személyügyi igazgatás adatszükséglete a gyakorlatban többféle résznyilvántartások vezetését is szükségessé teheti, gondoljunk itt a vagyonynyilatkozat-tétellel és nemzetbiztonsági ellenőrzéssel kapcsolatos nyilvántartásokra. Közös szabályként rögzíthetjük azonban, hogy a hivatásos állományú személyügyi nyilvántartását és az azzal összefüggő egyéb nyilvántartásokat, iktatásokat a munkáltatói szerv egyéb nyilvántartásaitól, iktatásától elkülönítetten kell kezelni.

Alkalmazott jogszabályok jegyzéke

- fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény,
- fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény végrehajtásáról szóló 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet,
- 23/1997. (III. 19.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek és hivatásos állományú tagjainak kártérítési felelősségéről,
- 11/2006. (III. 14.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai Fegyelmi Szabályzatáról,
- 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról,
- 61/2011. (XII. 29.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjaira vonatkozó munkáltatói jogkörökről és azok gyakorlására feljogosított eljárókról,
- 64/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter felügyelete, irányítása alá tartozó egyes fegyveres szervekkel hivatásos szolgálati viszonyban állók szolgálati viszonyáról és a személyügyi igazgatás rendjéről,
- 65/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó egyes fegyveres szerveknél rendszeresített hivatásos beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről,
- 66/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai illetményének és egyéb juttatásainak megállapításáról, valamint a folyósítás szabályairól.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszecsenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



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