



Dr. Szekendi Gyöngyvér

A honvédelmi alkalmazotti jogviszony munkajogi sajátosságai

GINOP-5.3.3-18-2018-00004

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

I.	A jogviszony általános jellemzői	4	II./5.	A munka szabad megválasztásának korlátozása	20
I./1.	Ágazatspecifikus jogviszony	4	II./6.	Kollektív munkajogi korlátozások	20
I./1./1.	Polgári jogállás	4	II./7.	Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás sajátosságai	20
I./1./2.	Heterogén jelleg	5	II./8.	Jogviszony-megszűnés korlátozása	21
I./1./3.	A Haj.tv. és a Kjt. kapcsolata	5	II./9.	Egyes honvédségi feladatokhoz kapcsolódó korlátozások	22
I./1./4.	A Haj.tv. és a Hjt. kapcsolata	5	III.	Összeférhetetlenség	22
I./2.	Kötelező érvényű szabályozás	6	III./1.	Politikai összeférhetetlenség	23
I./3.	Kötött nomenklatúra	6	III./2.	Együttalkalmazási tilalom	23
I./4.	Közszolgálati jogi jellemzők	7	III./3.	További jogviszonyok megítélése	24
I./4./1.	Egyes alapjogok korlátozása	7	III./4.	Elhelyezkedési korlátozás	26
I./4./2.	Kinevezés	7	III./5.	Az összeférhetetlen helyzet kezelése	26
I./4./3.	Előmeneteli rendszer	8	IV.	Fegyelmi felelősség	27
I./4./4.	Illetményrendszer	8	IV./1.	A fegyelmi felelősség szabályozása	27
I./4./5.	Jubileumi jutalom	9	IV./1./1.	A Kjt. változásai	27
I./4./6.	Állásbiztonság	9	IV./1./2.	A Haj.tv. változásai	28
I./4./7.	Fegyelmi felelősség	9	IV./2.	A fegyelmi vétség fogalma	28
I./4./8.	Minősítés	10	IV./2./1.	Jogviszonyban állás	29
I./4./9.	Jogorvoslat: Kp.	10	IV./2./2.	Kötelezettségszegés	29
I./4./10.	Adatvédelmi sajátosságok	10	IV./2./3.	Vétkesség	30
I./5.	Magánjogi hatások	11	IV./3.	Fegyelmi jogkört gyakorló	31
I./5./1.	A Haj.tv. és az Mt.	11	IV./4.	Fegyelmi büntetések	31
I./5./2.	A Ptk. szerepe	11	IV./4./1.	Megrovás	32
I./6.	A munkáltatói jogkör sajátosságai	11	IV./4./2.	Illetménycsökkentés	32
I./6./1.	Munkáltatói jogkört gyakorló	12	IV./4./3.	Vezetői megbízás visszavonása	32
I./6./2.	Jogkör-átruházás	12	IV./4./4.	Rendkívüli felmentés	33
I./6./3.	Helyettesítés	13	IV./4./5.	Hivatalvesztés	34
I./6./4.	Kiadmányozási jog átruházása	13	IV./5.	A fegyelmi eljárás rendje	34
I./6./5.	Előjáró/felettes általi jogkör-gyakorlás	13	IV./5./1.	Az eljárás elrendelése	34
I./6./6.	Képviselési jog hiánya	14	IV./5./2.	Az elrendelés mellőzése	34
I./6./7.	Tájékoztatási kötelezettség	14	IV./5./3.	A fegyelmi felelősséget kizáró okok	35
I./7.	Honvédelmi alkalmazott vezetők	14	IV./5./4.	Az elrendelés akadályai	35
I./7./1.	Vezetői beosztások betöltése	15	IV./5./5.	Állásból történő felfüggesztés	36
I./7./2.	Vezetői jogosultságok és korlátozások	16	IV./5./6.	Ügyvéd részvétele	36
I./7./3.	Megbízás megszűnése, megszüntetése	16	IV./5./7.	Vizsgálat	37
II.	Jogkorlátozások	18	IV./5./8.	Személyes meghallgatás	38
II./1.	Véleménynyilvánítási szabadság korlátozása	18	IV./5./9.	Az eljárás felfüggesztése	39
II./2.	Magánszférahoz való jog korlátozása	19	IV./5./10.	Fegyelmi büntetés kiszabása	39
II./3.	A gyűlekezési és az egyesülési jog korlátozása	19	IV./5./11.	A fegyelmi büntetés hatálya, végrehajtása	40
II./4.	A szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztási jogának korlátozása	19	IV./5./12.	Az eljárás megszüntetése	41
				Alkalmazott rövidítések jegyzéke	42
				Irodalomjegyzék	44



A HONVÉDELMI ALKALMAZOTTI JOGVISZONY MUNKAJOGI SAJÁTÓSÁGAI

Az állam a honvédelmi szervezetek¹ feladatkörébe tartozó közszolgáltatások hatékony ellátása érdekében azok személyi állományától magas fokú szakmai elhivatottságot, példamutató és elkötelezett magatartást, felelősségtudatot, továbbá egyes alapjogaik korlátozásának elfogadását követel meg.

2019. január 1-jével a Haj.tv. – elismerve a polgári alkalmazottak áldozatvállalását, és az azzal arányban álló erkölcsi, valamint anyagi megbecsülés indokoltságát² – „honvédelmi alkalmazott” elnevezéssel egy új ágazati foglalkoztatási jogviszonyt vezetett be.

E kiadvány célja a honvédelmi alkalmazotti jogviszony legfontosabb jellemzőinek bemutatása.

¹ Lásd Hvt. 80. § 13. pont, Haj.tv. 1. § (1) bekezdés

² Lásd Haj.tv. preambulum

I. A JOGVISZONY ÁLTALÁNOS JELLEMZŐI

A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a honvédelmi szervezet és a honvédelmi alkalmazott között a honvédelmi szervezet feladatkörébe tartozó közszolgáltatások végrehajtása érdekében létesített közszolgálati jogviszony³, melyben mindkét felet jogszabályban, HM utasításokban és belső rendelkezésekben⁴ meghatározott jogosultságok illetik meg, és kötelezettségek terhelik. Mindazonáltal e jogviszony a közszolgálati jogi jellemzők mellett magánmunkajogi vonásokkal is rendelkezik. A következőkben a honvédelmi alkalmazotti jogállás e sajátosságait foglalom össze.

I./1. Ágazatspecifikus jogviszony

I./1./1. Polgári jogállás

A Haj.tv. a Kjt. honvédelmi ágazati alkalmazását váltotta fel két lépcsőben. 2019. január 1-jével a kormányzati igazgatási szervnek nem minősülő HM hivatalnál és háttérintézményeknél⁵, a honvédség szervezeteknél⁶ és a KNBSZ-nél, majd 2020. július 1-jével a honvédelmi miniszter által az állam nevében alapított szakképző intézménynél foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonya a törvény erejénél fogva átalakult honvédelmi alkalmazotti jogviszonná, továbbá a jelzett időpontoktól az



újonnan belépők polgári foglalkoztatása is kizárólag e jogviszonyban lehetséges.⁷

Ennek eredményeképpen a honvédelmi szervezetek nem katonai állományának jogállása – a szervezeti hatály függvényében – kormánytisztviselő vagy honvédelmi alkalmazott, kivételesen – közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörgyakorlással közvetlenül össze nem függő munkakörben – munkavállaló lehet.⁸

³ Lásd Haj.tv. 5. §

⁴ Lásd Hvt. 52. §

⁵ A kiadvány elkészítésekor a HM Védelemgazdasági Hivatal, a HM Hadtörténeti Intézet és Múzeum, a HM Tábori Lelkeszi Szolgálat szolgálati ágai.

⁶ Lásd Hvt. 80. § 14. pont

⁷ Lásd Haj.tv. 97. §, 99/A. §, 99/B. §

⁸ Lásd Hvt. 40. § (1) és (4) bekezdés

I./1./2. Heterogén jelleg

A jogállás alkalmazási körét a Haj.tv. szervezeti és személyi hatálya, de önmagában a „honvédelmi” jelző használata is behatárolja. Mindazonáltal nem beszélhetünk homogén jogviszonyról, mert a honvédelmi szervezetek köre és az általuk nyújtott közszolgáltatások igen sokszínűek. Egyes honvédelmi alkalmazottak a Honvédség alapfeladatainak⁹ ellátásában működnek közre, vagy azt támogatják (például gépjárművezetőként lőszer, robbanóanyagok szállítását végzik), mások egészségügyi szolgáltatást¹⁰ nyújtanak, nemzetbiztonsági tevékenységet végeznek¹¹, kulturális szakmai munkakörökben kerül foglalkoztatásra¹², vagy szakképzési alapfeladatokat¹³ látnak el. A Haj.tv. e szerterágazó feladatrendszerrel nem fed le, ezért rendelkezéseit együtt kell alkalmazni más szaktörvényekkel¹⁴ és végrehajtási jogszabályaikkal.

I./1./3. A Haj.tv. és a Kjt. kapcsolata

A Haj.tv. a Kjt.-ből vált ki, és megszövegezésének jogi alapjait is elsődlegesen annak előírásai jelentették. Mindezek következtében a honvédelmi alkalmazotti jogállás nagyfokú hasonlóságot mutat a közalkalmazotti jogviszonnyal, hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy ennek ellenére a Kjt. nem háttérjogszabálya a Haj.tv.-nek. A két törvény és végrehajtási szabályaik között azonban nem beszélhetünk teljes függetlenségről. A Haj.tv. ugyanis az átmeneti rendelkezései között – alkalmazási, megfeleltetési szabályként¹⁵ – kimondja, hogy eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály közalkalmazotti jogviszonyt, erre vonatkozó szabályt vagy közalkalmazottat említ, azon a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt és a honvédelmi alkalmazottat is érteni kell, kivéve, ha ezt jogszabály¹⁶ vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz eleve kizárja.

I./1./4. A Haj.tv. és a Hjt. kapcsolata

A honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyal közel egyidejűleg, 2019. február 1-jén lépett hatályba a Riasz.¹⁷, mely a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott civil állomány tekintetében váltotta fel – ugyancsak ágazati sajátosságoknak megfelelő új jogállásként – a közalkalmazotti jogviszonyt.

⁹ Lásd Alaptörvény 45. cikk (1) bekezdés, Hvt. 36. §

¹⁰ Lásd Eütv. 3. § e) pont

¹¹ Lásd Nbtv. 6. §, 23. § (1) bekezdés,

¹² Lásd Haj.vhr. 1. § 4. pont

¹³ Lásd Szakképzési tv. 7. § 6. pont

¹⁴ Például Eütv., Eütev.tv., Nbtv., Kultv., Ltv., Szakképzési tv.

¹⁵ Lásd Haj.tv. 96. §

¹⁶ Ilyen például Haj.vhr. 2. § (2) bekezdés

¹⁷ Lásd 2018. évi CXV. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény és más kapcsolódó törvények módosításáról, Hszt. XXVIII/A. Fejezet

A Riasz. szabályozási „bázisa” a Hszt.: egyrészt e jogviszony nem önálló törvényként, hanem a Hszt. egy fejezeteként jelent meg, másrészt a rendvédelmi alkalmazottakra a hivatásos szolgálati jogviszonyra vonatkozó, külön megjelölt rendelkezéseket is alkalmazni kell. Ettől eltérően – bár a Haj.tv. és a Hjt. viszonylatában is találhatunk egymásra kisebb-nagyobb mértékben hasonló rendelkezéseket például egyes jogkorlátozások tekintetében – a honvédelmi alkalmazottak foglalkoztatási szabályainak semmilyen formában nem háttérszabálya a katonai jogállási törvény.

A gyakorlatban különösen fontos a fentiek szem előtt tartása a katonai beosztásban foglalkoztatott honvédelmi alkalmazottak esetén. A honvédelmi alkalmazottak a honvédelmi szervezeteknél olyan feladatköröket látnak el, amelyekben nem szükséges a különös követelményeket támasztó katonai szolgálati jogviszony létesítése. Ugyanakkor kivételes jelleggel katonai beosztás is feltölthető honvédelmi alkalmazottal akkor, ha azt a szolgálati beosztás Munkakör Azonosító Kódja lehetővé teszi (ilyenkor a „jogviszonyt azonosító” 9. karakter „K” jelölést tartalmaz). A katonai beosztást betöltő honvédelmi alkalmazottak ugyanakkor éppen úgy a Haj.tv. és végrehajtási szabályai hatálya alatt állnak, mint a honvédelmi alkalmazotti munkakört betöltő munkatársaik, és rájuk is tilos a katonai szabályok alkalmazása.

I./2. Kötelező érvényű szabályozás

A honvédelmi szervezetek közszolgáltatásainak hatékony és folyamatos megvalósítása társadalmi közszükséglet, melyet a központi költségvetés finanszíroz. Az ehhez szükséges személyi állomány jogviszonyának tartalmát – a katonákhoz hasonlóan – nem kollektív szerződések¹⁸ vagy a felek egyedi megállapodásai¹⁹ alakítják, hanem a Haj.tv., a korábban említett szaktörvények, ezek végrehajtásaira kiadott jogszabályok, közjogi szervezetszabályozó eszközök és belső rendelkezések. Ezek kötelező érvényű normatív jogi szabályozók, melyektől a felek akkor térhetnek el, ha azt a szabályozás²⁰ kifejezetten lehetővé teszi.

I./3. Kötött nomenklatúra²¹

A honvédelmi alkalmazotti munkakörök, vezetői beosztások megnevezéseit, valamint a munkakörökhöz kapcsolódó fizetési osztályokat jogszabály²² határozza meg. A munkaköri jegyzékek és az állománytáblák²³ kizárólag ezeket a megnevezéseket tartalmazhatják.

¹⁸Lásd Haj.tv. 4. § (2) és (6) bekezdés

¹⁹Lásd Haj.tv. 20. § (2) bekezdés, 43. § (1) bekezdés, 51. § (1) bekezdés, 60. § (1) bekezdés a) pont aa) alpont, 82. § (1) bekezdés

²⁰Ilyen például a Haj.tv. 51. § (3) és (6) bekezdés, 60. § (1) bekezdés a) pont ab) pont

²¹Lásd Haj.vhr. 6. §

²²Lásd Haj.vhr. 1. és 7. melléklet

²³Lásd Hvt. 39. § (3) és (4) bekezdés

I./4. Közszolgálati jogi jellemzők

A jogállás közjogi jellege különösen a következő jogintézményekben ölt testet.

I./4./1. Egyes alapjogok korlátozása

A honvédelmi szervezetek rendeltetészerű működése – közfeladataik megvalósítása érdekében – nemcsak a katonák, hanem a honvédelmi alkalmazottak egyes jogainak korlátozását is igényli. A Haj.tv. egyrészről önálló fejezetbe²⁴ foglalja ezeket, de ilyen jellegű rendelkezéseket találhatunk a „Munkavégzés” fejezetben is (például további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének, fenntartásának tilalma, előzetes hozzájáruláshoz, bejelentéshez kötése²⁵), valamint az alkalmazandó egyéb törvényekben²⁶, köztük az Mt.-ben²⁷ (például lojalitás követelmény) is.

A honvédelmi alkalmazott kinevezése elfogadásával magára nézve kötelezőnek ismeri el a jogviszonnyal együtt járó jogkorlátozásokat. Ezek munkáltatói érvényesítése azonban sosem lehet önkényes, túlzott mértékű, visszaélésszerű, nem okozhat aránytalan sérelmet.²⁸ A honvédelmi alkalmazottakat érintő jogkorlátozásokról a későbbiekben a II. fejezetben részletesen szó lesz.

I./4./2. Kinevezés²⁹

A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a munkaviszonytól eltérően nem szerződéssel, hanem a közszolgálati jogviszonyokra jellemző kinevezéssel és annak elfogadásával létesül. A honvédelmi alkalmazott ilyen módon vállalja a honvédelmi szervezet által nyújtott közszolgáltatások ellátásában történő személyes közreműködését, az ezzel együtt járó kötelezettségek teljesítését (például külföldre utazás bejelentése), valamint élvezi a jogviszonnyal járó jogosultságokat (például ruházati költségértítés). Ezen túlmenően a honvédelmi alkalmazott személyes döntésétől függ, hogy – jogszabályban rögzített, már béke időszakában is járó díjazás ellenében – többletkötelezettségként vállalja-e azt, hogy hadkötelezettség bevezetését követően, rendkívüli állapot vagy megelőző védelmi helyzet idején tényleges katonai szolgálatot teljesít.

Mindazonáltal a honvédelmi alkalmazott – más közszolgálati jogviszonyokkal³⁰ ellentétben – kinevezésekor nem tesz esküt kötelességeinek pontos betartására.

²⁴Lásd Haj.tv. IV. fejezet

²⁵Lásd Haj.tv. 46-50. §

²⁶Lásd például Sztrájkvt. 3. § (2) bekezdés

²⁷Lásd Mt. 8. § (1)-(3) bekezdés

²⁸Lásd Alaptörvény I. cikk (3) bekezdés, Mt. 6. és 7. §

²⁹Lásd Haj.tv. 3. §, 14. § (1) bekezdés

³⁰Lásd például Kit. 87. §, Hjt. 41. §, Hszt. 287/O. §

(2)-(5) bekezdés

I./4./3. Előmeneteli rendszer³¹

A honvédelmi alkalmazottak előmenetele lényegében megegyezik a közalkalmazotti modellel: a munkakörökhöz fizetési osztályok tartoznak, az egyes fizetési osztályok pedig fizetési fokozatokra tagozódnak. A honvédelmi alkalmazott fizetési osztályba történő besorolását az ellátandó munkakör betöltéséhez előírt, a honvédelmi alkalmazott által megszerzett legmagasabb iskolai végzettség, szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat dönti el, míg az alkalmazandó fizetési fokozatot a jogviszonyban töltött idő (szenioritás elve). Fizetési osztályon belül az előmenetel az idő múlásával (3 év elteltével) automatikus, ami nem „lassítható”, viszont tartósan magas színvonalú munkavégzés esetén – a várakozási idő csökkentésével, kiválóan alkalmas vagy alkalmas eredményű minősítés esetén – meggyorsítható. E tárgykörben is figyelemmel kell lenni az alkalmazandó szaktörvényekre, mert például az egészségügyi ágazatban önálló előmeneteli szabályok³² érvényesülnek.

Tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén a Haj.tv. – a Kjt.-vel megegyező módon – lehetővé teszi a „B”, a „C” vagy a „D” fizetési osztályba tartozó honvédelmi alkalmazottnak munkatársi, illetve főmunkatársi, az ezeknél magasabb fizetési osztályba besoroltnak tanácsosi, illetve főtanácsosi cím adományozását. A főtanácsost, a főmunkatársat, a tanácsost, valamint a munkatársat illetménypótlék, ún. címpótlék illeti meg.³³

I./4./4. Illetményrendszer³⁴

A honvédelmi alkalmazotti illetménytábla szintén a közalkalmazotti gyökereket tükrözi. Rugalmasságát a felülről nyitott szabályozási módszer biztosítja: a Haj.vhr. fizetési osztályhoz és fokozathoz igazodó garantált illetményt rögzíti, ugyanakkor a munkáltató – költségvetési lehetőségei függvényében, minősítés alapján – ennél magasabb illetményről is dönthet. Figyelemmel arra, hogy adott fizetési osztályon belül az emelkedő fizetési fokozatokhoz növekvő szorzószámok tartoznak, a szenioritás az illetmény megállapítását is befolyásolja. Az illetményen felül jogszabályban meghatározott esetekben és módon illetménykiegészítés, honvédelmi illetménykiegészítés, illetménypótlék, illetve keresetkiegészítés állapítható meg. Ez esetben is sajátos előírásokra kell figyelemmel lenni egy-egy szakma például az egészségügyi dolgozó honvédelmi alkalmazottak³⁵ tekintetében.

³¹ Lásd Haj.tv. 61-66. §

³² Lásd részletesen Eütev.tv. 11/A. §, Haj.eü.vhr. 7. § (3) bekezdés, 10. § (2), (7)-(8a) bekezdés, Haj.tv. 89/D. § (5) és (6) bekezdés (a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba)

³³ Lásd Haj.tv. 44. § (5) és (6) bekezdés, 45. § (1) bekezdés f) pont, 71. §,

³⁴ Lásd Haj.tv. 67-76. §, Haj.vhr. 17-23/B. §, 3-6. melléklet

³⁵ Lásd például Eütev.tv. 11/A. §, Haj.eü.vhr. 10. §, 1. melléklet, Haj.tv. 89/D. § (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

I./4./5. Jubileumi jutalom³⁶

E jogintézmény a jogviszonyban eltöltött hosszabb időt (legalább 25 év), a folyamatos közszolgálatot, így végső soron tehát a honvédelmi alkalmazott hűségét, lojalitását ismeri el. A Haj.tv. – a hivatásos és a szerződéses katonákra vonatkozó szabályokhoz hasonló³⁷ – kedvezőbb szabályokat tartalmaz, mint a Kjt., mert például ismeri a 35 év utáni 5 havi jubileumi jutalmat.

I./4./6. Állásbiztonság

A versenyszféra munkajogi szabályaihoz képest e jogviszony nagyobb foglalkoztatási biztonságot nyújt a honvédelmi alkalmazott részére. Így például a munkáltató a jogviszonyt felmentéssel kizárólag a Haj.tv.-ben meghatározott esetekben és módon szüntetheti meg³⁸, egyes felmentési jogcímek esetén munkáltatói álláskeresési és állásfelajánlási kötelezettség³⁹ érvényesül, továbbá áthelyezés⁴⁰ formájában biztosított az átjárhatóság más közszolgálati jogviszonyok irányába.

I./4./7. Fegyelmi felelősség⁴¹

A honvédelmi alkalmazottak a köz szolgálata érdekében végzik munkájukat, ezért fokozott elvárásoknak kell megfelelniük, továbbá magatartásuk megítélése is szigorúbb.

A fegyelmi felelősség 2021. január 1-jei bevezetése a jogállás közjogi jellegét erősítette, figyelemmel arra, hogy a hatályos munkajogban – és a hozzá legközelebb álló közalkalmazotti jogviszonyban – e jogintézmény nem létezik. A fegyelmi felelősségről a IV. fejezetben részletesen szó lesz.

³⁶ Lásd Haj.tv. 78. §

³⁷ Lásd Hjt. 132. §

³⁸ Lásd Haj.tv. 30-39. §

³⁹ Lásd Haj.tv. 31. §

⁴⁰ Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés b) pont, 26. §

⁴¹ Lásd Haj.tv. 82/C. §-82/J. §

I./4./8. Minősítés⁴²

A minősítés egy adott időszakban a honvédelmi alkalmazott munkájának meghatározott szempontok szerinti objektív értékelését tartalmazza. Ez alapján lehetőség nyílik az előmenetel felgyorsítására⁴³, címadományozásra⁴⁴, a garantátnál magasabb illetmény megállapítására⁴⁵, de alapul szolgálhat a jogviszony munkáltató általi megszüntetéséhez⁴⁶ is. Szükséges azonban megjegyezni, hogy a honvédelmi alkalmazotti minősítés nem az egységes elveken kialakított közszolgálati teljesítményértékelés⁴⁷ része.

I./4./9. Jogorvoslat: Kp.⁴⁸

A honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos jogviták – mint közszolgálati jogviták – a Kp. hatálya alá tartoznak. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a közalkalmazotti jogviták rendezése továbbra is a munkaügyi perekre⁴⁹ irányadó szabályok szerint történik, a Kjt. ugyanis nem minősíti a közalkalmazotti jogviszonyt közszolgálati jogviszonnyá.

I./4./10. Adatvédelmi sajátosságok

A honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartás⁵⁰ adatai közül a honvédelmi szervezet megnevezése közérdekű adat, míg a honvédelmi alkalmazott neve, továbbá a besorolására vonatkozó adat közérdekből nyilvános adat, melyeket a honvédelmi alkalmazott előzetes tudta és beleegyezése nélkül nyilvánosságra lehet hozni. Ugyanakkor a Honvédség személyi állományára, így a honvédelmi alkalmazottakra vonatkozó – a Honvédség védelmi képességének, hadrafoghatóságának biztosításával összefüggő – adatok a keletkezésüktől számított 30 évig honvédelmi és nemzetbiztonsági érdekből nem nyilvánosak. Ezen adatok megismerését a honvédelmi és a nemzetbiztonsági érdek mérlegelésével a Honvédség parancsnoka engedélyezheti.⁵¹

⁴² Lásd Haj.tv. 45. §, Haj.vhr. 13. §, 2. melléklet, Haj.eü.vhr. 9. §, Haj.tv. 89/C. § (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

⁴³ Lásd Haj.tv. 66. § (3) bekezdés

⁴⁴ Lásd Haj.tv. 45. § (1) bekezdés f) pont

⁴⁵ Lásd Haj.tv. 67. § (8) és (9) bekezdés

⁴⁶ Lásd Haj.tv. 16. § (16) bekezdés

⁴⁷ Lásd 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről

⁴⁸ Lásd Haj.tv. 6. § (4) bekezdés

⁴⁹ Lásd Pp. XXXIX. fejezet

⁵⁰ Lásd Haj.tv. VI. fejezet, 1. melléklet, Haj.eü.vhr. 13. §, 2. melléklet, Haktv. 12/A. § (2) bekezdés, 23. melléklet (a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba)

⁵¹ Lásd Hvt. 40. § (8) bekezdés

I./5. Magánjogi hatások

A jogviszony tartalmi elemeit munkajogi, illetve polgári jogi előírások is befolyásolják, így véleményem szerint az elsődlegesen közjogi jellemzőkkel rendelkező, vegyes jellegű jogviszonyként értelmezhető. A következőkben ezekről a magánjogi jellemzőkről lesz szó.

I./5./1. A Haj.tv. és az Mt.

A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban – a Kjt.-hez hasonlóan – háttérjogszabályként érvényesül az Mt.⁵² Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az Mt. azon rendelkezései, melyek alkalmazását a Haj.tv. nem zárja ki, jogi kötőerővel bírnak a honvédelmi alkalmazottak foglalkoztatása során is. E jogi megoldás alapvetően idegen a közszolgálati törvényektől, jellemző magánmunkajogi megoldás. Jelentőségét ugyanakkor nagymértékben korlátozza az a tény, hogy a Haj.tv. nem engedi meg az Mt. szerződéses jellegének (relatív diszpozitivitás)⁵³, valamint a kollektív szerződésekre irányadó szabályainak átvételét (a Kjt. hatálya alatt kötött korábbi kollektív szerződések alkalmazhatósága 2020. december 31-ével lezárult⁵⁴).

I./5./2. A Ptk. szerepe

A Ptk. az Mt. háttérjogszabálya, ezért a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyra végső soron a polgári jog is befolyással bír az Mt. – Haj.tv. által ki nem zárt – rendelkezésein keresztül.

I./6. A munkáltatói jogkör sajátosságai

A honvédelmi alkalmazotti jogviszony alanya – foglalkoztatói oldalról – az a honvédelmi szervezet, ahol az érintett a kinevezése szerinti munkakörét ellátja. A honvédelmi szervezet képviseletében a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult személyeket (beosztásokat) és jogkörüket – figyelemmel a szabályozás kötelező jellegére – miniszteri rendelet határozza meg.⁵⁵ Kivételt jelent ez alól a honvédelmi egészségügyi szolgáltató személyi állománya, mert esetükben e tárgykört – a miniszteri rendelet mellett – szervezeti és működési szabályzat is rendezheti.⁵⁶

⁵² Lásd Haj.tv. 4. § (1) bekezdés

⁵³ Lásd Haj.tv. 20. § (2) bekezdés

⁵⁴ Lásd Haj.tv. 97. § (8) bekezdés

⁵⁵ Lásd Haj.tv. 6. § (1) bekezdés, 93. § 1. pont

⁵⁶ Lásd Haj.eü.vhr. 7/A. §, Haj.tv. 89/A. § (7) bekezdés (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

I./6./1. Munkáltatói jogkört gyakorló

A honvédelmi alkalmazottak – a katonákkal ellentétben – egy adott honvédelmi szervezettel állnak jogviszonyban, ezért esetükben a munkáltatói jogkör gyakorlója jellemzően e szervezet vezetője, míg a honvédelmi szervezet honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álló vezetője esetén a honvédelmi miniszter.⁵⁷ Az előzőktől jogszabály eltérően rendelkezhet, így például a honvédelmi egészségügyi szolgáltató egyes telephelyein munkát végző állomány tekintetében a napi működés biztosítása érdekében a munkáltatói jogkörök megosztásra kerültek a honvédelmi egészségügyi szolgáltató parancsnoka és a munkavégzési hely szerinti szervezeti egység vezetője között⁵⁸. Kivételes szabály irányadó a honvédelmi egészségügyi szolgáltató gazdasági vezetőjének megbízására, illetve annak visszavonására is, mert az a fenntartó (HM) jogköre⁵⁹.

I./6./2. Jogkör-átruházás⁶⁰

A munkáltató (honvédelmi szervezet vezetője) mindazonáltal dönthet úgy is, hogy jogkörét – esetenként vagy az ügyek meghatározott csoportjára nézve – írásban átruházza az adott honvédelmi szervezetenél honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, hivatásos vagy szerződéses katonai szolgálati viszonyban álló, magasabb vezetői vagy vezetői beosztást betöltő személyre. Az átruházott munkáltatói jogkör tovább nem ruházható (szubdelegáció tilalma).

A jogkör-átruházás külön esetkore a honvédelmi alkalmazott kinevezésétől eltérő más munkáltatónál történő foglalkoztatása⁶¹. Ilyenkor ugyanis a honvédelmi szervezet vezetője a tényleges foglalkoztatáshoz szükséges munkáltatói jogok – így különösen az utasítási, az irányítási és az ellenőrzési jog – gyakorlását írásban átruházhatja a kinevezéstől eltérő munkáltatóra. E munkakör-megosztás mértéke lényegében az átruházó döntésétől függ, és a kinevezéstől eltérő munkáltató csak azokat a jogokat gyakorolhatja, amelyek részére átengedésre kerültek. Vannak azonban olyan munkáltatói jogok és köteleességek, amelyeknek gyakorlása, illetve teljesítése nem ruházható át. E körbe tartozik például a pénzügyi kötelezettségvállalás megteremtése, valamint a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntetésének joga. További sajátosság, hogy e munkáltatók a honvédelmi alkalmazottal szemben egyetemleges kártérítési felelősséggel tartoznak.⁶²

⁵⁷ Lásd Haj.vhr. 3. §

⁵⁸ Lásd Haj.vhr. 3/A. §, az egyes honvédségi szervezetek személyügyi szerveinek a munkáltatói jogkörök gyakorlásával összefüggésben történő meghatározásáról szóló 169/2021. MH PK intézkedés

⁵⁹ Lásd Eütv. 155. § (1) bekezdés e) pont

⁶⁰ Lásd Haj.vhr. 4. § (1) és (2) bekezdés

⁶¹ Lásd Mt. 53. §, Haj.tv. 51. § (2) és (3) bekezdés, 92/B. § (6) bekezdés

⁶² Lásd Mt. 166. § (1) bekezdés, MK 123. számú állásfoglalás

I./6./3. Helyettesítés

A munkáltatót távolléte vagy akadályoztatása esetén, valamint akkor is, ha az általa betöltött beosztás/munkakör ideiglenesen megüresedett, az erre jogszabályban vagy az adott szervezet szervezeti és működési szabályzatában kijelölt személy(ek) helyettesítheti(k). E jogkör-gyakorlás szabályszerűségének fontos eleme, hogy a munkáltatói döntésnek a „távollévő helyett” fordulattal tükröznie kell, hogy kiadója helyettesítési jogot gyakorol.

I./6./4. Kiadmányozási jog átruházása⁶³

A jogkör átruházásától meg kell különböztetni a kiadmányozási (alírási) jog szervezeti és működési szabályzatában történő átruházását. Hangsúlyozandó, hogy ilyenkor nem a munkáltatói jogkört gyakorló, hanem a nevében aláírásra jogosult személye változik, ami nem érinti a munkáltató döntési jogát és felelősségét. Az így kiadott munkáltatói döntésben fel kell tüntetni a munkáltatói és a kiadmányozási jog gyakorlójának beosztását, valamint azt, hogy a kiadmányozási jog gyakorlója a munkáltató „névében és megbízásából” jár el. Az átruházás ebben az esetben is csak az adott honvédelmi szervezetnél honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, hivatásos vagy szerződéses katonai szolgálati viszonyban álló, magasabb vezetői vagy vezetői beosztást betöltő személyre történhet. A jogkör-átruházáshoz hasonlóan az átruházott kiadmányozási jog sem ruházható tovább (szubdelegáció tilalma).

I./6./5. Előljáró/felettes általi jogkör-gyakorlás⁶⁴

A Honvédség hierarchikus szervezeti felépítésére figyelemmel a Haj.tv. – a Hjt.-hez⁶⁵ hasonlóan – lehetővé teszi, hogy a miniszter bármikor magához vonja a Honvédség parancsnokának, a honvédelmi szervezet vezetőjének, valamint a központi személyügyi szerv vezetőjének⁶⁶ munkáltatói jogköreit, míg a Honvédség parancsnoka a honvédségi szervezet vezetőjének⁶⁷ és a központi személyügyi szerv vezetőjének munkáltatói jogköreit. E jogosultság gyakorlati jelentősége a központosított döntéshozatal jogszerű lehetőségében áll, illetve például fegyelmi eljárás során, ha a munkáltatóval szemben összeférhetlenségi ok áll fenn.

⁶³ Lásd Haj.vhr. 4. § (3) és (4) bekezdés

⁶⁴ Lásd Haj.tv. 6. § (2) és (3) bekezdés

⁶⁵ Lásd Hjt. 4. § (2) és (3) bekezdés

⁶⁶ Lásd a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényhez kapcsolódó személyügyi igazgatás rendjéről, a központi személyügyi szerv hatásköréről és kijelöléséről, valamint a munkakör-gazdálkodással kapcsolatos feladatokról szóló 9/2014. (II. 12.) HM utasítás módosításáról szóló 55/2018. (XII. 28.) HM utasítás 3. § (2) bekezdés

⁶⁷ Lásd Hvt. 80. § 14. pont

I./6./6. Képviselési jog hiánya

Ha a munkáltatói jogkört nem az arra feljogosított személy gyakorolja, eljárása érvénytelen. Munkaviszonyban ugyanakkor lehetőség van ennek orvoslására oly módon, hogy e jognyilatkozatot a megtételére jogosult jóváhagyja (bizonyos esetekben pedig még ez sem szükséges).⁶⁸ A Haj.tv. e munkajogi – végső soron polgári jogi – megoldások alkalmazását nem zárja ki, így azok háttérszabályként érvényesülnek a honvédelmi alkalmazottak foglalkoztatása során is.

I./6./7. Tájékoztatási kötelezettség

A honvédelmi alkalmazottnak ismernie kell, hogy felette ki és milyen terjedelmű munkáltatói jogkört gyakorol, továbbá kivel szemben kell teljesítenie a jogviszonyból származó kötelezéseit, illetve érvényesítheti jogosultságait. Ennek érdekében a munkáltató legkésőbb a honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatja a honvédelmi alkalmazottat – többek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.⁶⁹ E tájékoztatási köteletség – az előzőkből következően – nem a kinevezés kötelező tartalmi eleme, hiszen azt a munkáltató a jogszabályi keretek közötti jogosult egyoldalúan alakítani, míg kinevezésbe foglalása esetén csak a honvédelmi alkalmazott általi elfogadással változtatható meg.

I./7. Honvédelmi alkalmazott vezetők⁷⁰

A jogviszony általános jellemzőinek bemutatását a vezetővé válás feltételeivel és a vezetők jogállásának sajátosságaival zárom.



⁶⁸ Lásd Mt. 20. § (3) és (4) bekezdés

⁶⁹ Lásd Mt. 46. § (1) bekezdés

⁷⁰ A kiadványban a magasabb vezetői és a vezetői megbízásokra irányadó közös szabályok leegyszerűsítve „vezetői megbízás” megnevezéssel szerepelnek, ahol pedig magasabb vezetői sajátosságról van szó, ott az külön nevesítésre kerül.

I./7./1. Vezetői beosztások betöltése

E jogviszonyban a vezetői feladatok ellátása – a Hjt.-től, a Kit.-től és a Riasz.-tól eltérően – nem önálló vezetői munkakörbe történő kinevezéssel valósul meg, hanem – a Kjt.-hez hasonlóan – vezetői beosztásra történő megbízással. Ennek feltétele, hogy az érintett az adott honvédelmi szervezettel honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álljon, vagyis vezetői megbízását megelőzően honvédelmi alkalmazotti munkakörbe kinevezésre kerüljön (ez az érintett ún. „eredeti” munkaköre). A honvédelmi alkalmazott vezető tehát mindig eredeti munkaköre mellett látja el a vezetői beosztásból eredő feladatait.

Az előzőkön – ahogy erről korábban már volt szó – nem változtat az sem, ha akár a vezetői, akár a kinevezés szerinti státusz katonai beosztás, ami honvédelmi alkalmazottal is feltölthető, mert az alkalmazandó szabályokat az dönti el, hogy a foglalkoztatott melyik törvény hatálya alá tartozik.

A vezetői kiválasztás során pályázat kiírása nem kötelező⁷¹, annak alkalmazásáról a munkáltatói jogkört gyakorló dönt. Ha viszont a munkáltató döntése alapján a megüresedett vagy a megüresedő beosztás betöltése pályázati eljárással történik, arra csak olyan személy vehető fel, aki a pályázaton részt vett, és a pályázati feltételeknek megfelelt.

A vezetői megbízás határozott időre, legfeljebb 5 évre szól. A határozott idő lejártakor nincs akadálya annak, hogy akár ugyanazon a személy – újra és újra – újabb megbízást kapjon. Kiemelendő, hogy a vezetői megbízás határozott időtartama nem teszi magát a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt határozott idejűvé, az – az általános szabályok szerint – elsődlegesen határozatlan időre szól⁷² (a vezetői megbízás megszűnése esetén így tud „éledni” az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás joga, illetve kötelezettsége).

Jogszabály állapítja meg a vezetői nomenklatúrát, melynek betartása – ahogy arról korábban már volt szó – kötelező.⁷³

A megbízás érvényességi feltétele, hogy – a kinevezéshez hasonlóan – az érintett elfogadja azt. Alaki követelmény ezek írásbelisége.

Magasabb vezető megbízás csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező honvédelmi alkalmazottnak adható. A vezetői megbízások további feltételeit – így például meghatározott szakképzettség, vezetői, illetve szakmai gyakorlat meglétét – nemcsak a Haj.vhr.-ben, hanem egy-egy szakma vezetői tevékenységét szabályozó jogszabályokban is megtalálhatjuk.⁷⁴

⁷¹ Lásd Haj.tv. 13. §, Haj.vhr. 7. §, 12/I. §, 38/F. §

⁷² Lásd Haj.tv. 14. §

⁷³ Lásd Haj.tv. 18. § (1) bekezdés, 93. § 6. pont, Haj.vhr. 1. és 7. melléklet, Haj.eü.vhr. 1/A. §, Haj.tv. 89/A. § (1) bekezdés c) és d) pont (a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba)

⁷⁴ Lásd részletesen Haj.tv. 18. § (1) bekezdés, 93. § 6. pont, Haj.vhr. 12/E-12/F. §, Ávr. 12. §

I./7./2. Vezetői jogosultságok és korlátozások

E jogviszonyban különálló vezetői illetménytábla nem került meghatározásra, figyelemmel arra, hogy a vezetői feladatok ellátása nem önálló vezetői munkakörbe történő kinevezéssel valósul meg. A vezetői tevékenységet vezetői illetménypótlék ellentételezi, mely az eredeti munkakör szerinti illetményen felül jár (a gyakorlatban – a vezetői illetménypótlék mértékére figyelemmel – jellemző a vezetői felelősséghez igazodó, a garantált illetménynél magasabb „vezetői” illetmény megállapítása). A vezetőket – a fizikai és a pszichés terhelés ellensúlyozásaként – differenciált vezetői pótszabadság illeti meg.⁷⁵ A vezetők – feladataikra figyelemmel – nem vehetik igénybe a gyermek gondozása utáni fizetés nélküli szabadsághoz kapcsolódó kötelező részmunkaidős foglalkoztatást.⁷⁶

A vezetői feladatok befolyástól mentes, pártatlan ellátása érdekében a vezetőkkel szemben sajátos összeférhetlenségi előírások érvényesülnek, melyeket a III. fejezetben mutatok be.

Fegyelmi felelősség tekintetében – a vezetői megbízás visszavonását lehetővé tevő fegyelmi büntetésen kívül – nem érvényesül vezetői beosztáshoz kapcsolódó sajátosság (például hosszabb elévülési idő).

A kártérítési felelősség körében kiemelendő, hogy a magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért – a vezető állású munkavállalóhoz hasonlóan⁷⁷ – teljes mértékben felel.⁷⁸

A honvédelmi egészségügyi szolgáltató egyes vezetőinek illetményére és vezetői juttatásaira, valamint összeférhetlenségére külön szabályok⁷⁹ érvényesülnek.

I./7./3. Megbízás megszűnése, megszüntetése

A honvédelmi alkalmazott vezetők – ahogy azt korábban többször kiemeltem – eredeti munkakörük mellett, megbízással látják el a vezetői beosztásból eredő feladataikat. Ez a jogi megoldás fontos állásbiztonsági elem, mert ennek következményeképpen a vezetői megbízatás befejezését követően a munkáltató nem mérlegelheti, hanem köteles a honvédelmi alkalmazottat eredeti munkakörében továbbfoglalkoztatni (nincs közvetlenül kapcsolódó, jogviszony megszűnést eredményező ok vagy felmentési jogcím). A felek ilyen irányú szándéka esetén például közös megegyezéssel történő jogviszony-megszüntetés⁸⁰ jöhet szóba.

⁷⁵ Lásd Haj.tv. 54. § (2) bekezdés, 70. §, 93. § 7. pont, Haj.vhr. 1. és 7. melléklet

⁷⁶ Lásd Haj.tv. 19. §

⁷⁷ Lásd Mt. 209. § (5) bekezdés

⁷⁸ Lásd Haj.tv. 88. § (1) bekezdés

⁷⁹ Lásd Haj.eü.vhr. 8. § (9)-(12) bekezdés, 10. § (3a) és (3b) bekezdés, egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet egyes rendelkezéseinek végrehajtásával összefüggő kérdésekről szóló 16/2021. (IV. 30.) HM utasítás 8. §, 12. §, Haj.tv. 89/B. §, 89/D. § (3) és (4) bekezdés (a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba)

⁸⁰ Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés a) pont

A vezetői megbízás egyrésztől megszűnik a határozott idő lejártával (kivéve, ha az érintett újabb megbízást kap), másrésztől egyoldalúan megszüntethető a munkáltató részéről a megbízás visszavonásával, vagy a vezető által a megbízásról történő lemondással.

A vezetői megbízás munkáltató általi visszavonására a határozott idő lejárta előtt bármikor sor kerülhet. A munkáltató e döntését indokolni sem köteles csakis akkor, ha azt a honvédelmi alkalmazott írásban kéri a visszavonás kézbesítésétől számított 3 munkanapon belül. Ha ezt a határidőt a honvédelmi alkalmazott menthető okból elmulasztja, az akadály elhárulásától számított 3 munkanapon, de legfeljebb a visszavonásától számított 6 hónapon belül pótolhatja. Ez utóbbi határidő lejártát követően azonban indoklás kérésének már nincs helye. A munkáltató az indokolást a kérelem benyújtásától számított 5 munkanapon belül köteles az érintett részére írásban megadni. A munkáltatói indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie, vita esetén pedig a munkáltatónak kell bizonyítania annak valóságát és okszerűségét. A visszavonása miatt – amennyiben az jogszerű – a munkáltatónak az idő előttiiséget „kompenzáló” fizetési kötelezettsége nem keletkezik.⁸¹ Jogellenes visszavonásért természetesen helytállni köteles.⁸²

A vezető megbízás visszavonása fegyelmi büntetésként is alkalmazható, melyre a későbbiekben, a fegyelmi felelősség fejezetben térek ki.

Nemcsak a munkáltató, hanem a honvédelmi alkalmazott vezető is jogosult egyoldalú döntésével megszüntetni vezetői megbízását (lemondás). Erre szintén bármikor sor kerülhet írásban, de a honvédelmi alkalmazott – pótlása érdekében – 2 hónap lemondási időt köteles letölteni. A Haj.tv. – a Hjt.-vel ellentétben⁸³ – a rövidebb lemondási időben történő megállapodást nem teszi lehetővé. A megbízásról történő lemondás nem minősül egyben a jogviszonyról történő lemondásnak, és a munkáltató továbbfoglalkoztatási kötelezettsége ebben az esetben is fennáll. Fordítva viszont, a jogviszonyról történő lemondás vagy rendkívüli lemondás⁸⁴ automatikusan megszünteti a vezetői megbízást is.

⁸¹ Lásd Haj.tv. 18. § (5) és (6) bekezdés

⁸² Lásd Haj.tv. 18. § (7)-(10) bekezdés

⁸³ Lásd Hjt. 61. § (1) bekezdés

⁸⁴ Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés c) és d) pont, 27-29. §

II. JOGKORLÁTOZÁSOK

A jogállás közszolgálati jogi jellemzői között korábban kiemelttem a honvédelmi alkalmazottak egyes alapjogainak korlátozhatóságát. E rendelkezések a honvédelmi szervezetek által nyújtott közszolgáltatások érdekében elsődlegesen a rendeltetés-szerű szervezeti működés biztosítását, továbbá a közbizalom és a munkafegyelem fenntartását szolgálják.

Kétségtelen, hogy a katonákat és a honvédelmi alkalmazottakat terhelő jogkorlátozások több esetben kisebb-nagyobb hasonlóságot mutatnak, hiszen a közfeladatok maradéktalan megvalósításához nélkülözhetetlen a személyi állomány elhivatott szolgálatteljesítése. Ugyanakkor szem előtt kell tartani, hogy a honvédelmi alkalmazottak nem katonák, még akkor sem, ha többletkötelezettségként megelőző védelmi helyzet, illetve rendkívüli állapot idejére katonai szolgálat teljesítését vállalják. Ennek megfelelően a civil állomány jogainak korlátozása nem jut el olyan mértékig, mint a katonák esetén, akik esküjükkel – végső soron – életük feláldozását vállalják. A katonák egyes feladatok végrehajtására kapott parancsot ugyanis önfeláldozásig terjedő bátorsággal, más esetekben pedig akkor is kötelesek teljesíteni, ha az az életüket vagy a testi épségüket közvetlenül vagy súlyosan veszélyezteti.⁸⁵ A honvédelmi alkalmazottak esetén erről szó sincs, hiszen az ilyen jellegű munkáltatói utasítás teljesítését jogszerűen megtagadhatják.⁸⁶

II./1. Véleménynyilvánítási szabadság⁸⁷ korlátozása

A honvédelmi alkalmazott – a munkavállalókhöz hasonlóan – a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevének megőrzésére figyelemmel, továbbá jogos gazdasági és szervezeti érdekeivel összhangban gyakorolhatja.⁸⁸ Emellett a honvédelmi alkalmazottnak figyelemmel kell lenni a közérdek védelmére is.⁸⁹

A pártpolitikától mentes közszolgáltatások érdekében korlátozza e jog szabad gyakorlását, hogy a honvédelmi alkalmazott párt nevében vagy érdekében közszereplést nem vállalhat (politikai összeférhetetlenség). A magasfokú munkafegyelem biztosítása érdekében a honvédelmi alkalmazott a munkáltató utasítását nem bírálhatja (kivéve, ha annak végrehajtásával bűncselekményt követne el), a szervezeti rendet és fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet, továbbá ezeket veszélyeztető sajtóterméket, kiadványt, plakátot, hirdetményt, emblémát, más szöveges vagy képi adatot nem állíthat elő, nem terjeszthet, és semmilyen formában nem hozhat nyilvánosságra. A katonákhoz hasonlóan⁹⁰ a honvédelmi alkalmazottak sem nyilváníthatnak hivatalos eljárásban a sajtónyilvánosság igénybevételével magánvéleményt.

⁸⁵ Lásd Hjt. 17. §.

⁸⁶ Lásd Mt. 54. § (2) bekezdés

⁸⁷ Lásd Alaptörvény IX. cikk

⁸⁸ Lásd Mt. 8. § (3) bekezdés

⁸⁹ Lásd Haj.tv. 44. § (3) bekezdés

⁹⁰ Lásd Hjt. 23. § (1) bekezdés d) pont

II./2. Magánszférához való jog⁹¹ korlátozása

A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban a közérdek elsődlegességét, valamint a honvédelmi szervezet iránti közbizalom megóvását szem előtt tartva kell eljárni. A honvédelmi alkalmazottal szemben nemcsak munkaidőben, hanem azon túl is elvárás a „méltó viselkedés” és a felelősségtudat: nem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen munkakörének jellegére és a munkáltató szervezetében elfoglalt helyére – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, vagy a jogviszony céljának veszélyeztetésére⁹².

II./3. A gyülekezési és az egyesülési jog⁹³ korlátozása

A honvédelmi közfeladatok pártatlan és fegyelmezett végrehajtása érdekében – a katonákhoz hasonlóan⁹⁴ – a honvédelmi alkalmazott sem vehet részt olyan rendezvényen, amely a honvédelmi szervezetben ellátott feladat, szervezeti rend és fegyelem ellen irányul, vagy azt bírálja, vagy alkalmas a Honvédség iránti közbizalom megingatására. Nem megengedett, hogy a személyi állomány olyan szervezethez csatlakozzon, illetve abban tagként részt vegyen, melynek tevékenysége a Honvédség feladataival ellentétes.

II./4. A szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztási jogának⁹⁵ korlátozása

A honvédelmi szervezetek által nyújtott közszolgáltatások folyamatos biztosítása nem kötődik munkaidőhöz, így – az általános munkaidő-beosztáson túl – nélkülözhetetlen a személyi állomány elérhetőségének naprakész ismerete, és nem tervezhető, azonnali feladat felmerülése esetén berendelésének lehetősége. Ennek érdekében például a honvédelmi alkalmazott bejelentési kötelezettséggel tartozik külföldre utazása esetén.⁹⁶ Mindemellett a munkáltatónak joga van arra, hogy a honvédelmi alkalmazottat tartózkodási helyéről a feladatellátás helyére visszarendelje, kivéve, ha az a feladat végrehajtásával arányban nem álló jog- vagy érdeksérelmet okozna. A pihenéshez való jog biztosítása érdekében csak különösen indokolt esetben dönthet így a munkáltató akkor, ha ez a feladatellátási kötelezettség alóli mentesülés vagy a kiadott szabadság elhalasztását vagy megszakítását eredményezi. A visszarendelés következtében feladatellátással töltött időt ellentételezni kell (például szabadidővel, díjazással vagy a szabadság ismételt kiadásával)⁹⁷, továbbá a munkáltató köteles megtéríteni a honvédelmi alkalmazottat ért kárt és indokolt költségeit.⁹⁸

⁹¹ Lásd Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdés

⁹² Lásd Mt. 8. § (2) bekezdés

⁹³ Lásd Alaptörvény VIII. cikk

⁹⁴ Lásd Hjt. 21. §, 22. § (1) bekezdés

⁹⁵ Lásd Alaptörvény XXVII. cikk

⁹⁶ Lásd Haj.vhr. 36. § (1) bekezdés

⁹⁷ Lásd Haj.vhr. 36. § (2) és (3) bekezdés

⁹⁸ Lásd Mt. 123. § (7) bekezdés, az egyes költségtérítésekről szóló 19/2013. (IX. 6.) HM rendelet 32/A. §

II./5. A munka szabad megválasztásának⁹⁹ korlátozása

A magas színvonalú és befolyástól mentes közszolgáltatás érdekében a honvédelmi alkalmazott nem létesíthet szabadon munkavégzésre irányuló további jogviszonyt (gazdasági összeférhetetlenség). A munkáltató érdekeit védő kötelező és mérlegelhető tilalmakat, korlátozásokat a kiadvány III. fejezete tartalmazza.

II./6. Kollektív munkajogi¹⁰⁰ korlátozások

A jogállás a felek szerződéses szabadsága helyett a kötelező érvényű jogi szabályozásra épül. E jogviszonyban – a katonai szolgálati viszonyhoz hasonlóan – kollektív szerződés kötése kizárt¹⁰¹, továbbá a közfeladatok folyamatos biztosítása érdekében a Honvédségnél nincs helye sztrájkknak.¹⁰²

II./7. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás¹⁰³ sajátosságai

A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a felek között tartós jogi kapcsolatot teremt, melynek során természetesen bekövetkezhetnek olyan körülmények, amelyeket a felek a kinevezéskor nem láthattak előre. Így például a munkáltató dönthet úgy, hogy a honvédelmi alkalmazottat véglegesen egy másik munkakörben vagy a továbbiakban – székhelye helyett – valamelyik telephelyén kívánja foglalkoztatni. Függetlenül arra, hogy az említett körülmények a kinevezés kötelező tartalmi elemei közé tartoznak¹⁰⁴, megváltoztatásuk érdekében a munkáltató az érintett kinevezésének módosítását kezdeményezheti, amely ennek elfogadásával hatályosul.

Előfordulhat ugyanakkor, hogy a változtatási igény átmeneti jellegű. Ilyenkor a munkáltatónak joga van arra, hogy egyoldalú döntésével a honvédelmi alkalmazottat ideiglenesen, naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanapig vagy 352 óráig kinevezésétől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa (ez utóbbi kizárólag olyan lehet, aki a Haj.tv., a Kjt. vagy a Kttv. hatálya alá tartozik). Természetesen ezt az időtartamot arányosítani kell akkor, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre szól, vagy az általánostól eltérő teljes napi munkaidőre vagy részmunkaidőre jött létre.

⁹⁹ Lásd Alaptörvény XII. cikk

¹⁰⁰ Lásd Alaptörvény XVII. cikk

¹⁰¹ Lásd Haj.tv. 4. § (2) bekezdés

¹⁰² Lásd Sztrájkvt. 3. § (2) bekezdés, 88/B/1999. AB határozat

¹⁰³ Lásd Mt. 53. §, Haj.tv. 51. § (2) és (3) bekezdés, 92/B. § (6) bekezdés

¹⁰⁴ Lásd Haj.tv. 14. § (3) bekezdés

Ehhez az egyoldalú döntéshez nem szükséges különös körülmény fennállása, hiszen a jogintézmény célja éppen az, hogy a munkáltató a foglalkoztatás körülményeit a szervezeti működéséhez rugalmasan igazíthassa anélkül, hogy a felek ennek érdekében a kinevezés módosítására kényszerülnének. Természetesen az általános munkajogi alapelveket be kell tartani, azaz a munkáltatói döntés nem lehet rendeltetéssellenes, visszaélészerű joggyakorlás eredménye, nem irányulhat a honvédelmi alkalmazott megbüntetésére, hátrányos helyzetbe hozására, szem előtt kell tartani az arányosságot és a méltányos mérlegelés követelményét.

A jogintézmény kivételes jellegét az ilyen jellegű foglalkoztatás idejének korlátozása fejezi ki. Nincs akadálya ugyanakkor annak, hogy a felek közösen, írásban hosszabb időben állapodjanak meg. A Honvédség alapfeladatai között kiemelt prioritást élvez a veszélyhelyzeti és az egészségügyi válsághelyzeti ágazati feladatok ellátása, így az ezekben részt vevő honvédelmi alkalmazottakat a munkáltató egyoldalúan, a törvényi mértéket meghaladóan is foglalkoztathatja a kinevezésüktől eltérően. A honvédelmi alkalmazottat az eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról tájékoztatni kell. Sajátos szabályok¹⁰⁵ irányadók az egészségügyi dolgozó honvédelmi alkalmazottak kirendelésére.

A fenti esetekben érvényesülő garanciális szabályok ugyanakkor megegyeznek az általános munkajogi korlátokkal¹⁰⁶, így például kizárólag hozzájárulásával kötelezhető a honvédelmi alkalmazott más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig, vagy ha gyermekét egyedül neveli, gyermeke 16 éves koráig.

II./8. Jogviszony-megszűnés korlátozása¹⁰⁷

A különleges jogrend jellemzően a honvédelmi szervezetek közfeladatainak növekedésével jár, illetve a személyi állomány folyamatos és állandó, jellemzően nem tervezhető bevonását igényli. A résztvevő állomány és a váltás létszámának biztosítása érdekében ezen időtartam alatt – a szerződéses katonához hasonlóan¹⁰⁸ – nem szűnik meg a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával¹⁰⁹, hanem csak a különleges jogrend megszűnését követő 15. napon, kivéve, ha azt a munkáltató kifejezetten írásban megállapítja. Ugyanezen megfontolások miatt különleges jogrend ideje alatt – a katonákkal egyezően¹¹⁰ – nem gyakorolható a lemondási és a rendkívüli lemondási jog sem.

¹⁰⁵ Lásd Eütv. 1997. évi CLIV. törvény 229. §, Haj.eü.vhr. 12. §, Haj.tv. 89/F. § (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

¹⁰⁶ Lásd Mt. 53. § (3) bekezdés, Haj.eü.vhr. 12. § (3) bekezdés, Haj.tv. 89/F. § (3) bekezdés (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

¹⁰⁷ Lásd Haj.tv. 21. § (1a) bekezdés, (5) bekezdés

¹⁰⁸ Lásd Hjt. 59. § (4) és (5) bekezdés

¹⁰⁹ Lásd Haj.tv. 21. § (1a) bekezdés utolsó mondat (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

¹¹⁰ Lásd Hjt. 59. § (2a) bekezdés, 61. § (3) bekezdés b) pont

II./9. Egyes honvédségi feladatokhoz kapcsolódó korlátozások¹¹¹

A Honvédség a Kormány döntése alapján közreműködik a veszélyhelyzettel és az egészségügyi válsághelyzettel kapcsolatos feladatokban.¹¹² Az ebben résztvevő honvédelmi alkalmazottak tekintetében – a közfeladatok megvalósítása érdekében – az általánosan előírt 11 óra egybefüggő pihenőidő¹¹³ lerövidíthető oly módon, hogy naponta legalább 8 órát kell biztosítani, amibe a lakásról a munkavégzési helyre és az onnan való visszautazás időtartama beszámítható, de a pihenőidő ezt levonva sem lehet kevesebb 6 óránál.

Pihenést érintő további korlátozás, hogy a heti pihenőnapok havonta összevontan is kiadhatók, illetve a munkáltató az általa meghatározott szabadság kezdő napját a szabadság kezdete előtt 15 napon belül is közölheti a honvédelmi alkalmazottal. A Honvédség alapfeladatai közé tartozik a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet idején, valamint a katasztrófavédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában történő közreműködés is.¹¹⁴ Ezekben katonák mellett – a jogállási sajátosságokat betartva – honvédelmi alkalmazottak is részt vesznek. E feladatok ellátása jellemzően „szétfeszíti” az általános foglalkoztatási kereteket, és az azonnali, koordinált és folyamatos végrehajtás körültekintő és rugalmas munkaszervezést igényel. Ennek érdekében a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet, a katasztrófa elleni védekezés, az egészségügyi vagy a honvédelmi válsághelyzet időtartama alatt az ezirányú munkavégzés során a felek a heti általános munkaidőtől és a naptári évenként elrendelhető 250 óra rendkívüli munkaidőtől¹¹⁵ – a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 22. cikkének való megfelelés érdekében – írásbeli megállapodással eltérhetnek. Az így teljesített rendkívüli munkaidő évente nem haladhatja meg a 832 órát.

III. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

A honvédelmi szervezetek közfeladatainak kötelességszerű, pártatlan, befolyástól mentes és maradéktalan ellátását, illetve a szervezeti működéshez szükséges közbizalom és tekintély fenntartását politikai, személyközi és gazdasági összeférhetlenségi szabályok támogatják. Garanciális jelentőségű, hogy e tilalmakra, illetve korlátozásokra épülő munkáltatói döntéseknek mindig szükségesnek és arányosnak kell lenniük, szem előtt tartva – amennyire csak lehetséges – az alapvető politikai szabadságjogok gyakorlását, a magánélet zavartalanágát, valamint a vállalkozás szabadságát. A következőkben erről lesz szó.

¹¹¹ Lásd Haj.tv. 51. § (6) bekezdés, VI/A. Fejezet

¹¹² Lásd Hvt. 36. § (1) bekezdés k) pont

¹¹³ Lásd Mt. 104. § (1) bekezdés

¹¹⁴ Lásd Hvt. 36. § (1) bekezdés h) pont, (2) bekezdés a) pont

¹¹⁵ Lásd Mt. 99. § (2) bekezdés b) pont, 109. § (1) bekezdés

III./1. Politikai összeférhetlenség

A szabad véleménynyilvánítás korlátozásával összefüggésben szó volt már arról, hogy a honvédelmi alkalmazottak párt nevében vagy érdekében közszereplést nem vállalhatnak. A Haj.tv.-ben – a kormánytisztviselőktől¹¹⁶, a rendvédelmi alkalmazottaktól¹¹⁷, illetve a hivatásos és a szerződéses katonáktól¹¹⁸ eltérően – nem szerepel kifejezett rendelkezés a párttagság létesítése, fenntartása, vagy pártban tisztség viselése tekintetében. Véleményem szerint ez utóbbi nem megengedett (vagy legalábbis kockázatos), mert a honvédelmi alkalmazott a jogviszonya fennállása alatt munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének vagy a honvédelmi alkalmazotti jogviszony céljának veszélyeztetésére.

III./2. Együttalkalmazási tilalom

A vezető beosztású, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult honvédelmi alkalmazottak esetén különösen fontos, hogy felelős döntéseikkel a közérdeket kell, hogy szolgálják, és ebben személyes kapcsolataik nem befolyásolhatják őket (integritás követelmény). Ennek érdekében velük szemben – a honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatottak kivételével¹¹⁹ – összeférhetlenségi ok, ha hozzátartozójukkal kerülnének irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba. Hozzátartozónak a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa minősül.¹²⁰ A pártatlanság és az elfogulatlanság érdekében a honvédelmi alkalmazottak részére – a katonákkal ellentétben¹²¹ – a tilalom alól mentesítés nem adható.



Veszélyhelyzeti kormányrendelet¹²² alapján a honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi dolgozó honvédelmi alkalmazott esetén is érvényesül az előbbi tilalom, de a honvédelmi miniszter felmentést adhat alóla.

¹¹⁶ Lásd Kit. 95. § (10) bekezdés

¹¹⁷ Lásd Riasz. 288/O. § (1) bekezdés b) pont

¹¹⁸ Lásd Alaptörvény 45. cikk (4) bekezdés, Hjt. 22. § (4) bekezdés

¹¹⁹ Lásd Haj.tv. 46. § (2) bekezdés

¹²⁰ Lásd Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont

¹²¹ Lásd 80. § (3) bekezdés

¹²² Lásd Haj.eü.vhr. 8. § (10) bekezdés

(a veszélyhelyzet megszűnésekor hatályát veszti)

III./3. További jogviszonyok megítélése¹²³

A közérdek védelme és a korrupció megelőzése érdekében a honvédelmi alkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen. Munkavégzésre irányuló jogviszonynak a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás minősül.¹²⁴

Összeférhetetlennek minősül például az, ha a munkáltató a vele egyébként jogviszonyban álló honvédelmi alkalmazottal munkaköri feladatai ellátására létesítene munkavégzésre irányuló további jogviszonyt. E tilalomtól eltérési lehetőség – például engedélyezés útján – nincs, mert az ilyen jellegű munkakörmegosztás visszaélészerű, színlelt helyzetet eredményez(het) (például burkolt jutalom a többszörös díjazással).

Kizárólag a vezető beosztást betöltő, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult honvédelmi alkalmazott esetén érvényesül, hogy nem tölthet be vezető tisztségviselői vagy felügyelőbizottsági tagságot a munkáltatóval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve vele rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságban. E tilalom a közalkalmazotti szabályozással azonos¹²⁵, így más törvényektől eltérően¹²⁶ nincs kivétel alóla például azért, mert a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló törvény rendelkezései alapján számítva – legalább 50%. A honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál e tilalom nem alkalmazható.¹²⁷

A honvédelmi alkalmazott alapvető kötelezettsége, hogy munkaidőben a munkáltató utasításai szerint munkát végezzen, illetve erre rendelkezésre álljon. Munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, fenntartása – amennyiben a munkaidő legalább részben átfedést mutat – természetesen érinti a honvédelmi alkalmazott e kötelezettségeinek megvalósulását. Így például a többes jogviszonyban az azonos időpontra eső munkaidőt (például részmunkaidő vállalásával, szabadság igénybevételével). Annak érdekében, hogy a honvédelmi alkalmazott munkaidejében munkaerejét, tudását az őt foglalkoztató honvédelmi szervezet javára fordítsa, csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet munkavégzésre irányuló olyan további jogviszonyt, aminél a munkaideje a honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyal részben vagy egészben azonos időtartamra esik.

¹²³ Lásd Haj.tv. 46-50. §

¹²⁴ Lásd Mt. 294. § (1) bekezdés f) pont

¹²⁵ Lásd Kjt. 41. § (2) bekezdés b) pont

¹²⁶ Lásd Kit. 95. § (10) bekezdés b) pont, (11) bekezdés, Hjt. 81. § (3) és (5) bekezdés, Hszt. 288/O. § (1) bekezdés c) pont

¹²⁷ Lásd Haj.eü.vhr. 8. § (11) bekezdés, Haj.tv. 46. § (2) bekezdés

Ily módon a munkáltató mérlegelheti az esetleges többes jogviszony rá háruló hatásait, következményeit, és ennek függvényében kialakíthatja támogató vagy tiltó magatartását. A hozzájárulás megtagadása esetén – elismerve a munkáltató jogainak védelmét – munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

Vannak olyan jogviszonyok, melyeket honvédelmi alkalmazott egyáltalán nem létesíthet. Ilyen például az önkéntes tartalékos jogviszony (másik oldalról, ha az önkéntes tartalékos katona honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít, jogviszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg¹²⁸). A honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál katonai szolgálatot többletkötelezettségként nem vállaló honvédelmi alkalmazott esetén e szabálytól egészségügyi ellátási érdekből el lehet térni.¹²⁹

Honvédelmi alkalmazott nem lehet egyidejűleg hivatásos vagy szerződéses katona sem. Ilyenkor például áthelyezéssel¹³⁰ szüntethető meg a honvédelmi alkalmazotti jogviszony, és létesíthető katonai szolgálati jogviszony. Kivételt jelent a tilalom alól, ha a hivatásos vagy a szerződéses katona – kérelmére – illetmény nélküli szabadságban részesül, házastársa külföldi szolgálata idejére. Ilyenkor ugyanis az illetmény nélküli szabadságon lévő katona honvédelmi alkalmazottként foglalkoztatható adminisztratív-technikai feladatok ellátásában való közreműködés céljából.¹³¹

Enyhébb korlátozás alá esik, ha a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése nem érinti a honvédelmi alkalmazott munkaidejét. Ilyenkor ugyanis előzetes írásbeli bejelentés szükséges, melynek következtében a munkáltató megvizsgálhatja hogyan hat rá a másik jogviszony, és okoz-e összeférhetlenséget a honvédelmi alkalmazott szándéka. Ha a jogviszony létesítését megtiltja, az érintett munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, hiszen ilyenkor vitathatóvá válik a jogkorlátozás szükségessége és arányossága.

Az előzetes hozzájárulás és bejelentés alól kivételt képez a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony, melyek munkaidőn kívül szabadon gyakorolhatók.

További sajátos követelmények érvényesülnek a KNBSZ honvédelmi alkalmazottjaival, illetve egészségügyi dolgozó honvédelmi alkalmazottakkal szemben.¹³²

Hangsúlyozandó, hogy a jogviszony fennállásából következően az összeférhetlenségi előírásokat – erre irányuló különös szabályozás hiányában – akkor is alkalmazni kell, ha a honvédelmi alkalmazott gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon¹³³ tartózkodik.

¹²⁸ Lásd Hjt. 215. § (1) bekezdés e) pont

¹²⁹ Lásd Haj.tv. 89/A. § (3) és (6) bekezdés, Hjt. 327/J. § (8) bekezdés (a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba)

¹³⁰ Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés b) pont bc) alpont

¹³¹ Lásd Hvt. 40. § (4) bekezdés, Hjt. 117. § (3) bekezdés, Haj.tv. 3. § (5) bekezdés

¹³² Lásd Haj.tv. 49. §, Haj.eü.vhr. 8. §, Haj.tv. 89/B. § (a veszélyhelyzet megszűnésekor lép hatályba)

¹³³ Lásd Mt. 128. §

III./4. Elhelyezkedési korlátozás

Az általános munkajogi szabályok szerint, ha a felek versenytilalmi megállapodást¹³⁴ kötnek egymással, a munkáltató által fizetett ellentételezés fejében a munkavállaló legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő 2 évig nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Ez például megakadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – versenytársnál munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében.

Kormánytisztviselők esetén is ismert az elhelyezkedési korlátozás, mely szerint az érintett foglalkoztatása megszűnését követő legfeljebb 2 évig nem létesíthet munkavégzésre irányuló jogviszonyt az ágazati tevékenységet főtevékenységként végző gazdasági társaságnál.

Ilyen jellegű, a jogviszony megszűnését követő korlátozásokat a Haj.tv. nem ismer, és e tárgykörben az Mt. háttérjogszabályként történő alkalmazása kizárt.¹³⁵

III./5. Az összeférhetetlen helyzet kezelése

A honvédelmi alkalmazott haladéktalanul köteles bejelenteni, ha vele szemben összeférhetetlenségi ok merült fel. Ha ezt elmulasztja, fegyelmi vétséget követ el, ami miatt fegyelmi eljárásnak van helye.¹³⁶

Ha a munkáltató az összeférhetetlenségről nem az érintett bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban szólítja fel a honvédelmi alkalmazottat az összeférhetetlenség megszüntetésére. A honvédelmi alkalmazottnak a felszólítástól számítva 30 nap áll a rendelkezésre ahhoz, hogy az



összeférhetetlenséget megszüntesse. Ha erre nem kerül sor, a munkáltató a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti (nem mérlegelhet).

¹³⁴ Lásd Mt. 228. §

¹³⁵ Lásd Haj.tv. 4. § (4) bekezdés

¹³⁶ Lásd Haj.tv. 82/D. § (2) bekezdés

IV. FEGYELMI FELELŐSSÉG

A honvédelmi alkalmazottakat a jogszabályok és egyéb szabályozók, illetve kinevezésük alapján különféle kötelezettségek terhelik. A következőkben a fegyelmi felelősséget megalapozó kötelezettségszegésekkel, az ezekből fakadó jogkövetkezményekkel, valamint az ezek megállapítására irányuló eljárással foglalkozom.

IV./1. A fegyelmi felelősség szabályozása

IV./1./1. A Kjt. változásai

A közalkalmazotti jogviszony közzolgálati jellegének egyik fontos eleme volt a fegyelmi felelősség érvényesítése. 2012. július 1-jével, az Mt. hatálybalépésével egyidejűleg ez – mint túlszabályozott, szükségképpen bürokratikus és rugalmatlan, illetőleg jelentős mértékben indokolatlan jogintézmény – megszüntetésre került.¹³⁷

A fentieknek megfelelően 2018. december 31-ig a Honvédség szervezetei – mint a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatók – a nem megfelelő munkavégzés jogkövetkezményeként például a következő lehetőségekkel élhettek:

- rendkívüli felmentés¹³⁸,
- szakmai alkalmatlanság miatti felmentés¹³⁹,
- Mt. munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére irányadó jogkövetkezményeinek¹⁴⁰ alkalmazása akkor, ha ezt kollektív szerződés vagy a kinevezés ezirányú rendelkezései lehetővé tették.

A közalkalmazottak fegyelmi felelősségének megszüntetése többször gyakorlati nehézségeket okozott. Különösen igaz volt ez akkor, amikor katona és közalkalmazott vétkes kötelezettségszegése közösen elkövetett magatartásban öltött testet. Ilyenkor a katona felelősségre vonása a rá irányadó szabályok szerint megtörtént, ugyanakkor a közalkalmazott esetén – ha a kötelezettségszegés súlya és jellege nem érte el a jogviszony megszüntetésének indokoltságát – a szankcionálhatóság kizárólag annak függvényében alakult, hogy az adott szervezet rendelkezett-e kollektív szerződéssel vagy sem. Mindez hátrányosan befolyásolta a fegyelmi helyzet alakulását.

¹³⁷ Lásd Mth. indokolás

¹³⁸ Lásd Kjt. 25. § (2) bekezdés g) pont, 33/A. §

¹³⁹ Lásd Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pont

¹⁴⁰ Lásd Kjt. 44/A. §, Mt. 56. §

IV./1./2. A Haj.tv. változásai

A Haj.tv. kezdetben a munkáját nem megfelelően végző honvédelmi alkalmazottal szemben a Kjt.-vel azonos munkáltatói intézkedéseket¹⁴¹ szabályozott. Mindemellett a gyakorlati tapasztalatokra figyelemmel a Haj.tv. lehetővé tette az alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények miniszteri rendeleti szabályozását is, de kizárólag akkor, ha a vétkes kötelezettségzegés a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet, a katasztrófa elleni védekezés, az egészségügyi vagy a honvédelmi válsághelyzet időtartama alatt, a Honvédség ezirányú feladataiban résztvevő munkavégzése során következett be. E miniszteri rendelet kiadására végül nem került sor, hiszen egyre nyilvánvalóbbá vált a fegyelmi felelősség általános bevezetésének szükségessége. Erre 2021. január 1-jével került sor, fél év felkészülési idő után, a korábbi kollektív szerződések kivezetésével egyidejűleg.¹⁴²

Az alkalmazandó előírásokat – a Riasz.-hoz hasonlóan¹⁴³ – kétszintű szabályozás rendezi. Egyrészt a Haj.tv. tartalmazza a fegyelmi felelősség alapvető, garanciális szabályait, így például a fegyelmi vétség fogalmát, a fegyelmi büntetések körét, valamint az eljárás megindítását kizáró, továbbá a felfüggesztését és a megszüntetését megalapozó okokat. Másrészt – a Haj.tv. keretei között, felhatalmazása alapján – a Fegyelmi rendelet IV. fejezete állapítja meg a fegyelmi eljárás megindításának és lefolytatásának részletes rendjét, mint például a vizsgálat és a személyes meghallgatás lefolytatásának szabályait, illetve a fegyelmi büntetés kiszabása során figyelembe veendő súlyosító és enyhítő körülményeket.

Az új jogintézmény kizárólag a 2021. január 1-jét követően elkövetett kötelezettségzegésekre irányadó.¹⁴⁴

IV./2. A fegyelmi vétség fogalma

Fegyelmi vétséget követ el a honvédelmi alkalmazott, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. A fegyelmi vétségeket – hasonlóan más foglalkoztatási törvényekhez – a Haj.tv. nem sorolja fel tételesen, hiszen ez gyakorlatilag lehetetlen lenne. A Haj.tv. ezért keret szabályt ad a fegyelmi vétség fogalmára, és a fegyelmi eljárásban kell elbírálni, hogy a honvédelmi alkalmazott magatartása annak minősül-e, avagy sem.

¹⁴¹ Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés g) pont, 30. § (1) bekezdés c) pont, 40. §, 51. § (1) bekezdés

¹⁴² 2020. évi XLVII. törvény az egyes jogállási tárgyú és egyéb honvédelmi kérdésekkel foglalkozó törvények módosításáról

¹⁴³ Lásd Hszt. 289/T. §

¹⁴⁴ Lásd Jat. 15. §

A fegyelmi vétség csak abban az esetben állapítható meg, ha a következő feltételek együttesen fennállnak:

- az elkövető honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban áll,
- magatartásával honvédelmi alkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségét szegte meg,
- magatartása vétkes volt.

Az előbbieket a munkáltató bizonyítani köteles.

IV./2./1. Jogviszonyban állás

A fegyelmi jog a munkáltatói jogkör részét képezi, következésképpen e joggal csak azal szemben lehet élni, aki a munkáltatóval honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban áll. Ha a cselekmény elbírálásakor az elkövető már nem honvédelmi alkalmazott, az eljárás nem indítható meg, ha pedig a jogviszony bármilyen okból az eljárás alatt szűnik meg, akkor a fegyelmi eljárást meg kell szüntetni.¹⁴⁵ Ha a büntetést jogerősen kiszabták, az érintett a hatályos fegyelmi büntetéséről a jogviszonya tartalma alatt köteles számot adni, illetve hivatalvesztés esetén honvédelmi szervezetnél 3 évig nem alkalmazható.

IV./2./2. Kötelezettségszegés

A fegyelmi felelősség megállapításának további feltétele, hogy a megszegett kötelezettség honvédelmi alkalmazotti jogviszonyból származzon. Ilyen kötelezettséget állapíthat meg jogszabály, elsődlegesen a Haj.tv., háttérjogszabályként az Mt., a szaktörvények, illetve végrehajtási rendeleteik, HM utasítás, de akár belső rendelkezés is. E jogi szabályozó megjelölése kötelező tartalmi eleme¹⁴⁶ mind a fegyelmi eljárást elrendelését, mind a fegyelmi büntetés kiszabását tartalmazó határozatoknak is, mert garanciális jelenőségű, hogy a fegyelmi eljárás alá vont honvédelmi alkalmazott pontosan és egyértelműen tudja, hogy a munkáltató minnek a megsértésével gyanúsítja, illetve melynek a megsértésében állapította meg a vétkességét.

A honvédelmi alkalmazott legfontosabb kötelezettségei közé tartozik például, hogy köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint, a közérdek figyelembevételével elvégezni¹⁴⁷, a jogkorlátozásokat, a bejelentési¹⁴⁸, illetve az összeférhetlenségi szabályokat betartani.

¹⁴⁵ Lásd Haj.tv. 82/D. § (1) bekezdés b) pont, 82/G. § (1) bekezdés a) pont

¹⁴⁶ Fegyelmi rendelet 28. § (2) bekezdés b) pont, 34. § (2) bekezdés a) pont ab) alpont

¹⁴⁷ Lásd Mt. 52. §, Haj.tv. 44. § (3) bekezdés

¹⁴⁸ Lásd például Haj.tv. 44. § (3) és (4) bekezdés

A tételes jogi előírások mellett fontos szerepet játszanak az alapelveként érvényesülő általános magatartási követelményeknek – így például az együttműködési és a tájékoztatási kötelezettségnek, valamint a jóhiszeműségnek, a tisztességnek, illetve a rendeltetészerű joggyakorlásnak¹⁴⁹ – való megfelelés is.

Felmerül a kérdés, hogy a jogviszony szünetelése – például illetmény nélküli szabadság igénybevétele – alatt beszélhetünk-e fegyelmi felelősségről? Értelemszerű, hogy ilyenkor a honvédelmi alkalmazottat munkavégzési kötelezettség nem terheli, ugyanakkor jogviszonya fennáll, így – eltérő rendelkezés hiányában – az ebből következő kötelezettségek ilyenkor is érvényesülnek (például be kell tartani a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására irányadó rendelkezéseket).

Következésképpen a jogviszony szünetelése alatt elkövetett, jogviszonyból származó valamely kötelezettség vétkes megszegése véleményem szerint megalapozhatja a honvédelmi alkalmazott fegyelmi felelősségre vonását.

IV./2./3. Vétkesség

A vétkesség fogalmát a Haj.tv. – más foglalkoztatási törvényekhez hasonlóan – nem állapítja meg, arra a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 25. számú állásfoglalása tartalmaz megállapításokat.

Eszerint a vétkességnek két formáját különböztetjük meg, a szándékosságot és a gondatlanságot. Szándékos a honvédelmi alkalmazott magatartása, ha a tette vagy a mulasztása következményeit előre látja, és azok bekövetkezését kívánja (közvetlen szándék), illetve közömbös azok iránt, és benyugszik, hogy bekövetkeznek-e vagy sem (eshetőleges szándék). A gondatlan elkövetésről akkor beszélünk, ha a honvédelmi alkalmazott előre látja magatartásának következményeit, de könnyelműen bízik elmaradásukban, vagy azért nem látja ezeket előre, mert elmulasztotta a tőle elvárható figyelmet vagy körültekintést.

A vétkesség tehát a honvédelmi alkalmazott tudati állapota, azaz, hogy akaratilag oldaltól hogyan viszonyul az általa tanúsított magatartáshoz (mulasztáshoz). A szándékos elkövetést a munkáltató a büntetés kiszabásánál súlyosító körülményként veszi figyelembe. Ha a honvédelmi alkalmazottat még gondatlanság sem terheli, felelősségre nem vonható.

¹⁴⁹ Lásd Mt. 6-8. §

IV./3. Fegyelmi jogkört gyakorló

A fegyelmi jog a munkáltatói jogkör részét képezi, melyet a honvédelmi szervezet vezetője, a honvédelmi szervezet honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álló vezetője felett pedig a honvédelmi miniszter gyakorol. A fegyelmi jogkör, illetve a kiadmányozási jogkör az I. fejezetben ismertetett általános szabályok szerint átruházható, és a helyettesítés sem kizárt.

Előfordulhat, hogy a fegyelmi jogkört gyakorló összeférhetetlen helyzetbe kerül, mert az ügyben érdekelt, vagy tőle az ügy elfogulatlan megítélése egyéb okból nem várható. Jelenleg tételes jogi előírás nem rendezi ezt a helyzetet, ugyanakkor véleményem szerint ilyenkor a helyes megoldás, ha az ügy elbírálását alárendelt katonai szervezet parancsnoka esetén a Honvédség parancsnoka, kiemelt ügyben vagy a HM háttérintézmény vezetője esetén a honvédelmi miniszter magához vonja.¹⁵⁰

IV./4. Fegyelmi büntetések¹⁵¹

A munkáltató által kiszabható fegyelmi büntetések a következők:

- megrovás,
- illetménycsökkentés fizetési fokozaton belül,
- vezetői megbízás visszavonása,
- honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntetése rendkívüli felmentéssel,
- hivatalvesztés.

Az előző felsorolás a legenyhébb megrovás és a legsúlyosabb hivatalvesztés között haladva a honvédelmi alkalmazott terhére változtatják meg – átmenetileg módosítják, vagy véglegesen megszüntetik – a foglalkoztatási feltételeket. A büntetések egymás utáni rendje egyben a kötelezettségszegés súlyához és jellegéhez igazodó alkalmazási sorrendet is tükröz, hiszen nagyon lényeges, hogy a kiszabott fegyelmi büntetésnek mindig arányosnak és fokozatosnak kell lennie.

A Haj.tv. kötelező érvényű szabályozására figyelemmel a munkáltató az előbbieken meghatározottakon kívül más munkáltatói intézkedést nem alkalmazhat fegyelmi büntetésként, például nem foszthatja meg a honvédelmi alkalmazottat címétől, nem hosszabbíthatja meg a várakozási idejét, nem változtathatja meg „fegyelmileg” munkahelyét, munkakörét vagy munkarendjét, illetve nem csökkentheti jubileumi jutalmának összegét.

Hangsúlyozandó, hogy a vezetői megbízás visszavonása és a rendkívüli felmentés alkalmazása során fokozott odafigyeléssel kell eljárni, mert e munkáltatói intézkedéseket a Haj.tv. nemcsak fegyelmi büntetésként ismeri¹⁵².

¹⁵⁰ Lásd Haj.tv. 6. § (2) és (3) bekezdés

¹⁵¹ Lásd Haj.tv. 82/D. § (4) bekezdés

¹⁵² Lásd Haj.tv. 18. §, 21. § (2) bekezdés g) pont, 40. §, 51. § (1) bekezdés

IV./4./1. Megrovás¹⁵³

A megrovás a legenyhébb, erkölcsi jellegű fegyelmi büntetés. Sajátossága, hogy fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabható, de csak akkor, ha a tényállás megítélése egyszerű (azaz bizonyítási eljárás nélkül is meg lehet állapítani a kötelezettség-szegést), és a honvédelmi alkalmazott felelősségét elismeri. A Haj.tv. nem írja külön elő a kötelezettség-szegés csekély súlyát, de értelemszerűen a gyakorlatban ezek az esetek jöhetnek szóba.

A megrovás fegyelmi eljárás lefolytatása nélküli kiszabhatósága nem változtat azon, hogy ilyenkor a munkáltató az érintettet fegyelmi büntetéssel sújtja. Ennek megfelelően az így meghozott munkáltatói döntés nem azonosítható a Hjt. szerinti figyelmeztetéssel¹⁵⁴.

IV./4./2. Illetménycsökkentés¹⁵⁵

E büntetés a morális rosszalláson kívül már anyagi jellegű hátrányt is jelent.

A fegyelmi büntetés az illetményre terjed ki, azaz nem érinti az illetménykiegészítést, a keresetkiegészítést, az illetménypótlékokat és egyéb olyan juttatásokat, melyek nem részei az illetménynek. Az illetménycsökkentés a fizetési fokozaton belül történhet, mértéke és időtartama is korlátozott: legfeljebb annak 20%-ig terjedhet, illetve legfeljebb 1 év tarthat. Garanciális jelentőségű, hogy a honvédelmi alkalmazott fizetési fokozat szerinti illetménye ilyenkor sem csökkenhet a garantált illetmény¹⁵⁶ alá.

IV./4./3. Vezetői megbízás visszavonása¹⁵⁷

A vezetői jogállás sajátosságai között volt már szó arról, hogy

- a honvédelmi alkalmazott vezető eredeti munkaköre mellett, megbízással látja el vezetői feladatait,
- e vezetői megbízás a munkáltató által bármikor visszavonható, és azt kizárólag az érintett kérelmére kell megindokolni.

Mindazonáltal a vezetői megbízás visszavonására sor kerülhet fegyelmi eljárás keretében is, ugyanis azt a Haj.tv. a fegyelmi büntetések között is megemlíti. Ha a munkáltató kötelezettség-szegés miatt tervezi a vezetői megbízás visszavonását, véleményem szerint akkor jár el helyesen, ha fegyelmi eljárást indít, és annak keretei között tárja fel a tényállást, és szab ki ennek megfelelő fegyelmi büntetést. Ilyenkor – véleményem szerint, erre irányuló rendelkezés hiányában – nem a visszavonásra irányadó általános szabályokat¹⁵⁸, hanem a fegyelmi felelősség megállapítására és büntetés kiszabására vonatkozó előírásokat kell betartani.

¹⁵³ Lásd 82/D. § (4) bekezdés a) pont, (6) bekezdés

¹⁵⁴ Lásd Hjt. 148.§ (2)-(4) bekezdés

¹⁵⁵ Lásd 82/D. § (4) bekezdés b) pont, (5) bekezdés

¹⁵⁶ Lásd Haj.tv. 67. §

¹⁵⁷ Lásd 82/D. § (4) bekezdés c) pont

¹⁵⁸ Lásd Hjt. 18. § (5) bekezdés

A vezetői megbízás fegyelmi visszavonása – ugyanúgy, mint az általános jogintézmény – nem szünteti meg az érintett honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát (nincs ilyen felmentési ok¹⁵⁹), és őt eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

IV./4./4. Rendkívüli felmentés¹⁶⁰

Előfordulhat, hogy az elkövetett kötelezettségszegés súlya vagy jellege miatt a munkáltató nem kívánja tovább fenntartani a honvédelmi alkalmazott jogviszonyát. A rendkívüli felmentés az egyik olyan fegyelmi büntetés, melynek jogerős kiszabása a honvédelmi alkalmazott jogviszonyának megszüntetését eredményezi.

Véleményem szerint e jogintézmény a Haj.tv. 21. § (2) bekezdés g) pontjára és 40. §-ra figyelemmel alkalmazható fegyelmi eljáráson kívül is. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a megnevezésében azonos „kétféle” rendkívüli felmentés feltételeit nem szabad azonosítani, összekeverni.

Például, ha erre fegyelmi büntetésként kerül sor, be kell tartani a fegyelmi eljárás szabályait, ha pedig anélkül, akkor szem előtt kell tartani például alkalmazhatóságának okait (jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlan, jelentős mértékű megszegése, vagy olyan magatartást tanúsítása, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi) és a szigorú határidőket (tudomásszerzéstől számított 15 nap, de legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított 1 év). Mindkét esetben igaz viszont, hogy nem érvényesek a „rendes” felmentés általános szabályai (felmentési védelem, felmentési idő, végkielégítés).

Álláspontom szerint a gyakorlat fogja eldönteni e jogintézmény(ek) és a szakmai alkalmatlanság miatti felmentés¹⁶¹ elhatárolását is. Ez utóbbi nem fegyelmi büntetés, hanem „általános” felmentési jogcím. Garanciális jellegű, hogy alkalmazása előtt lehetőséget kell adni az érintett számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha ez a munkáltatótól az eset összes körülményeiből következően nem várható el. Ilyenkor a felmentési idő 1 hónap, és végkielégítés nem jár.

¹⁵⁹ Lásd Haj.tv. 30. § (1) bekezdés

¹⁶⁰ Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés g) pont, 40. §, 82/D. § (4) bekezdés d) pont

¹⁶¹ Lásd Haj.tv. 30. § (1) bekezdés c) pont, (6) bekezdés, 38. § (1) bekezdés, 42. § (2) bekezdés

IV./4./5. Hivatalvesztés¹⁶²

A rendkívüli felmentés és a hivatalvesztés fegyelmi büntetés mindegyike a jogviszony megszüntetésével jár, utóhatásukat tekintve azonban kizárólag a hivatalvesztés az, ami jogerős kiszabását követő 3 évre eredményez a honvédelmi szervezeteknél érvényesülő szigorú alkalmazási tilalmat (eltérés lehetősége kizárt). E fegyelmi büntetés szigorát mutatja, hogy a Kjt. szerinti korábbi elbocsátás¹⁶³ nem zárta ki az ismételt kinevezést, csak a vezetővé válást akadályozta 1 évig.

IV./5. A fegyelmi eljárás rendje

A fegyelmi felelősség megállapításának eljárási szabályait kötelező érvényű jogszabályok – ahogy arról korábban már volt szó, a Haj.tv. és a Fegyelmi rendelet – állapítják meg. Ezek betartása nélkülözhetetlen: ha az eljárás hibás (például a munkáltató nem tartotta be az eljárási megindítására nyitva álló határidőket), a tényállásában egyébként megalapozott fegyelmi határozat nem lesz a bíróság előtt védhető, és ennek következményeiért a munkáltató köteles helytállni (például jogellenes jogviszony-megszüntetés¹⁶⁴ miatt).

IV./5./1. Az eljárás elrendelése

Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltató a fegyelmi eljárást köteles megindítani. Garanciális jelentőségű, hogy az eljárást elrendelő határozatot írásban közölni kell az érintett honvédelmi alkalmazottal, továbbá a határozat kötelező tartalmi eleme, hogy milyen kötelezettségszegéssel gyanúsítható megalapozottan a honvédelmi alkalmazott, és milyen tények, körülmények szolgáltak alapul a fegyelmi eljárás elrendelésének.

IV./5./2. Az elrendelés mellőzése

Mellőzhető az eljárás megindítása, ha a tényállás megítélése egyszerű, és a kötelezettségszegést a honvédelmi alkalmazott elismeri. Ebben az esetben a munkáltató a fegyelmi büntetések közül kizárólag megrovásban részesítheti a honvédelmi alkalmazottat.

¹⁶² Lásd Haj.tv. 21. § (2) bekezdés h) pont, 82/D. § (4) bekezdés e) pont

¹⁶³ Lásd Kjt. 45. § (2) bekezdés e) pont, (5) bekezdés

¹⁶⁴ Lásd Mt. 82-83. §

IV./5./3. A fegyelmi felelősséget kizáró okok¹⁶⁵

Nincs helye fegyelmi felelősségre vonásnak, ha a honvédelmi alkalmazott jogszerűen szegte meg, illetve nem teljesítette kötelezettségét. Ez a helyzet például akkor, ha a honvédelmi alkalmazott köteles vagy jogosult megtagadni a munkáltatói utasítás teljesítését, mert annak végrehajtása más személy vagy saját életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti.¹⁶⁶ Nem vonható fegyelmi felelősségre a honvédelmi alkalmazott a munkáltatói utasításra végrehajtott cselekményért, kivéve, ha tudta, hogy az utasítás végrehajtásával feyelelemsértést követ el, és azt az utasítást adónak nem jelentette.

A büntetőjogban jól ismert büntethetőséget kizáró okok – így például a kóros elmeállapot, a kényszer vagy a fenyegetés, a tévedés, a jogos védelem, a végszükség, illetve a jogszabály engedélye¹⁶⁷ – a fegyelmi eljárásban is kizárják a felelősségre vonást. Nem alkalmazható ez például akkor, ha a honvédelmi alkalmazott a fegyelmi vétséget önhibájából eredő ittas vagy bódult állapotban követi el.

A jogos védelem, a végszükség, valamint a jogszabály engedélye automatikusan kihatnak minden elkövetőre (objektív akadályok), míg a kóros elmeállapot, a kényszer, a fenyegetés és a tévedés fennállását elkövetőnként, egyedileg kell vizsgálni (szubjektív akadályok).

IV./5./4. Az elrendelés akadályai¹⁶⁸

Nem indítható fegyelmi eljárás, ha a honvédelmi alkalmazottal szemben fegyelmi felelősségre vonást kizáró okok valamelyike áll fenn, illetve akkor sem, ha a honvédelmi alkalmazott jogviszonya megszűnt.

Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta 3 hónap (szubjektív határidő), vagy a kötelezettségszegés óta 3 év eltelt (objektív határidő). Mindkét határidő jogvesztő jellegű, ami azt jelent, hogy elmulasztásuk esetén nincs helye igazolásnak, a felelősségre vonás joga elévült. Az elévülés kezdő napja attól függ, hogy a kötelezettségszegés aktív tevőleges magatartás (elkövetés napja), passzív mulasztásban nyilvánult meg (a kötelezettség teljesítésére rendelkezésre álló határidő eltelt) vagy állapot folyamatos fenntartására irányult (jogellenes állapot megszűnt).

¹⁶⁵ Lásd Haj.tv. 82/C. § (2) bekezdés

¹⁶⁶ Lásd Mt. 54. §

¹⁶⁷ Lásd Btk. 15. § b)-g) pont

¹⁶⁸ Lásd Haj.tv. 82/D. § (1)-(3) bekezdés, 82/I. §

A fegyelmi vétséget akkor kell felfedezettnek tekinteni, amikor a munkáltató nemcsak a vétség elkövetéséről, hanem annak elkövetésével alaposan gyanúsítható személyéről is tudomást szerez.¹⁶⁹ Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén ezeket a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani.

A Kjt. 2012. június 30-ig hatályos rendelkezéseitől¹⁷⁰ eltérően nincs hosszabb elévülési idő vezetőkre, illetve arra az esetre, ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, és ez nem végződött felmentéssel (az indítvány elutasításával).

A jogbiztonság részét képezi az anyagi jogerő („ítélt dolog”, res iudicata), ezért ugyancsak kizárja a fegyelmi eljárás megindítását, ha a kötelezettségszegést már jogerősen elbírálták.

IV./5./5. Állásból történő felfüggesztés¹⁷¹

A munkáltató dönthet úgy, hogy a honvédelmi alkalmazottat a fegyelmi eljárás vagy a büntetőeljárás idejére határozattal felfüggeszti állásából, mert a fegyelemsértés súlya vagy jellege miatt a munkavégzéstől való távoltartása indokolt (például vezetőként akadályozza a tényállás tisztázását).

A felfüggesztés idejére illetmény jár, melynek legfeljebb 50%-át vissza lehet tartani. A visszatartott összeget a munkáltató mérlegelési jogkörébe határozza meg. Garanciális jellegű, hogy utólag, a büntetőeljárás vagy fegyelmi eljárás lezárását követő 30 napon belül ki kell fizetni a visszatartott illetményt, kivéve, ha az eljárás eredményeképpen a honvédelmi alkalmazott büntetőjogi vagy fegyelmi felelősségének megállapítására kerül sor.

Az állásból való felfüggesztést haladéktalanul meg kell szüntetni, ha annak indokai megszűntek.

A munkáltatónak ezen intézkedésével szemben bírósági jogorvoslatnak helye nincs.

IV./5./6. Ügyvéd részvétele¹⁷²

Az eljárás alá vont honvédelmi alkalmazott a fegyelmi eljárás elrendelésétől kezdve ügyvédet vehet igénybe. Az ügyvédi meghatalmazás kiterjedhet a fegyelmi eljárás egészére vagy egyes eljárási cselekményekre is.

¹⁶⁹ BH1998. 452

¹⁷⁰ Lásd Kjt. 2012. június 30-án hatályos 46. § (5) és (7) bekezdés

¹⁷¹ Lásd Haj.tv. 82/F. §

¹⁷² Lásd Fegyelmi rendelet 29. §, 31. § (3) bekezdés, 32. § (3) bekezdés, 33. §, 36. §

Az ügyvéd munkadíját és költségeit a honvédelmi alkalmazott viseli. Kivételt jelent ez alól, ha a fegyelemsértés megállapítására nem kerül sor. Ilyenkor ugyanis a honvédelmi alkalmazott részére meg kell téríteni a jogi képvisellel kapcsolatosan indokoltan felmerült, és számlával igazolt költségeket.

A honvédelmi alkalmazott, valamint ügyvédje a fegyelmi ügy irataiba betekinthez, azokról feljegyzést, másolatot készíthet.

IV./5./7. Vizsgálat¹⁷³

A fegyelmi eljárás első része a fegyelmi vizsgálat. Ennek lefolytatására a fegyelmi jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárást elrendelő határozatban vizsgálót, bonyolultabb ügyben vizsgálóbizottságot jelöl ki.

Vizsgáló a jogi szolgálat állományába tartozó személy lehet, ennek hiányában a munkáltató állományának azon tagja, aki jogász végzettségű.

Nem vehet részt a fegyelmi eljárásban, így vizsgáló sem lehet az, aki az ügyben érdekelt (például az érintett hozzátartozója), vagy akitől az ügy elfogulatlan megítélése egyéb okból nem várható.

A fegyelmi vizsgálatot 30 napon belül be kell fejezni. Indokolt esetben e határidőt a fegyelmi jogkör gyakorlója a vizsgáló javaslatára egy alkalommal – legfeljebb 30 nappal – meghosszabbíthatja. A fegyelmi vizsgálat lefolytatására nyitva álló határidő a fegyelmi eljárást elrendelő határozatnak a honvédelmi alkalmazottal történő közlése napján kezdődik, és az összefoglaló jelentés fegyelmi jogkör gyakorlója részére történő felterjesztésével fejeződik be.

A fegyelmi eljárás során fel kell deríteni a honvédelmi alkalmazott javára és terhére szolgáló körülményeket, és be kell szerezni az ügy szempontjából jelentős bizonyítékokat. A fegyelmi eljárás során az eljárási cselekményeket jegyzőkönyvbe kell foglalni. A honvédelmi alkalmazottat eljárási jogairól valamennyi eljárási cselekmény esetén tájékoztatni kell. A tájékoztatás tényét jegyzőkönyvben rögzíteni kell.

A vizsgáló a tényállás tisztázása céljából meghallgatja az érintettet, tanúkat, iratokat szerezhet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat. A vizsgáló a honvédelmi alkalmazottat, a tanút, a sértettet, a szakértőt a meghallgatása idejéről értesíti, az ügyvédet pedig felhívja az eljárási cselekményen való részvételre azzal, hogy a távolléte az eljárási cselekmény lefolytatását nem akadályozza. Az értesítést, a felhívást a címzettnek postai úton vagy más alkalmas módon – különösen távbeszélőn, telefaxon, elektronikus úton – kell kézbesíteni, vagy a címmel a vizsgáló előtti személyes megjelenés alkalmával szóban kell közölni. Ha az értesítésre vagy a felhívásra személyes megjelenés alkalmával szóbeli közléssel, távbeszélőn vagy elektronikus úton kerül sor, annak tényét feljegyzésben rögzíteni kell.

¹⁷³ Lásd Fegyelmi rendelet 27. §, 28. § (2) bekezdés e) pont, 31. §, 33. § (1)-(3) bekezdés

A honvédelmi alkalmazott meghallgatásáról történő értesítés – ha arra nem a személyes megjelenés alkalmával kerül sor – az érintett hivatali felettese útján történik. Ha a szabályszerűen értesített honvédelmi alkalmazott a meghallgatáson nem jelenik meg, a fegyelmi jogkör gyakorlója a honvédelmi alkalmazott megjelenése érdekében annak hivatali felettese útján ismételten intézkedik. Nem akadályozza az eljárás lefolytatását és a fegyelmi büntetés kiszabását, ha a honvédelmi alkalmazott az értesítés átvételét megtagadja, vagy a fegyelmi eljárásban önhibájából nem vesz részt. Az értesítés átvételének megtagadását, illetve a fegyelmi eljárástól való távollmaradást jegyzőkönyvben kell rögzíteni.

A fegyelmi vizsgálat befejezését megelőzően a vizsgáló a honvédelmi alkalmazottat értesíti, hogy az iratismertetésen – a megjelölt időpontban – jelenjen meg. Ha a honvédelmi alkalmazottnak van ügyvédje, a vizsgáló az ügyvédet felhívja az iratismertetésen történő megjelenésre. Az iratismertetés során a fegyelmi eljárás alá vont honvédelmi alkalmazott, valamint ügyvédje bizonyítási indítványt tehet. A bizonyítás felvételéről vagy mellőzéséről a vizsgáló dönt.

A vizsgáló az iratismertetést követően összefoglaló jelentésben foglalja össze a fegyelmi vizsgálatral kapcsolatos ténymegállapításait, a honvédelmi alkalmazott és ügyvédje észrevételeivel kapcsolatos véleményét és az ügy lezárására vonatkozó javaslatát, majd a keletkezett iratokat és az összefoglaló jelentést felterjeszti a fegyelmi jogkör gyakorlójának.

IV./5./8. Személyes meghallgatás¹⁷⁴

A fegyelmi eljárás következő lépése a személyes meghallgatás. Ezt a fegyelmi jogkör gyakorlója az iratok kézhezvételétől számított 5 napon belül tűzi ki, ha megítélése szerint a fegyelmi vizsgálat anyaga a fegyelmi felelősség elbírálására alkalmas.

A vizsgáló a honvédelmi alkalmazottat a személyes meghallgatásról értesíti, az ügyvédet pedig felhívja a személyes meghallgatáson való részvételre.

A fegyelmi jogkör gyakorlója a személyes meghallgatást a honvédelmi alkalmazott, ügyvédje, valamint a vizsgáló jelenlétében tartja meg. A személyes meghallgatásról feljegyzést kell készíteni, és azt az iratokhoz kell csatolni.

A fegyelmi jogkör gyakorlója a személyes meghallgatást követő 5 napon belül a fegyelmi ügyet elbírálja.

A fegyelmi jogkört gyakorló döntését határozatba kell foglalni, és azt közölni kell a honvédelmi alkalmazottal, valamint ügyvédjével. A honvédelmi alkalmazott a munkáltatói határozattal szemben 30 napos jogvesztő határidőn belül bírósághoz fordulhat.

¹⁷⁴ Lásd Haj.tv. 52/G. § (5) bekezdés, Fegyelmi rendelet 33. § (4)-(6) bekezdés, 34.-36. §

IV./5./9. Az eljárás felfüggesztése¹⁷⁵

Előfordulhatnak olyan körülmények, melyek az eljárás meghatározott határidőben történő szabályszerű lefolytatását objektív módon, időlegesen akadályozzák. Ilyen lehet az, ha a honvédelmi alkalmazott egészségi állapota vagy tartós távolléte miatt önhibáján kívüli okból nem tud részt venni az eljárási cselekményben, illetve az eljárási jogait nem tudja gyakorolni. Ugyancsak felfüggesztési ok, ha a kötelezettség-szegés elbírálása olyan előzetes kérdéstől függ, amelynek eldöntése bíróság, más hatóság, honvédelmi szervezet vagy szakértő hatáskörébe tartozik. Ilyenkor a munkáltató a fegyelmi eljárást határozattal felfüggeszti az első esetkörben legfeljebb az akadály megszűnéséig, míg az utóbbinál legfeljebb az eljárás jogerős vagy végleges befejezéséig vagy a szakvélemény elkészítéséig.

A felfüggesztéssel szemben – az ügy érdemében történő döntés hiányában – bírósági jogorvoslatnak nincs helye.

IV./5./10. Fegyelmi büntetés kiszabása¹⁷⁶

Egy-egy kötelezettség-szegés nemcsak az eljárás alá volt honvédelmi alkalmazott jogviszonyát érinti, hanem kihatással van a munkáltatónál foglalkoztatott, a fegyelmi büntetéssel nem érintett személyi állomány munkafegyelmére is, s így végső soron befolyásol(hat)ja a munkáltató rendeltetésszerű működését is. A fegyelmi büntetés kiszabásának célja tehát a munkáltató működésének védelme, az elkövető nevelése, illetve másoknak a fegyelemsértéstől történő visszatartása. Annak érdekében, hogy a fegyelmi büntetés elérje kellő nevelő, visszatartó, és megelőző hatását, a fegyelmi jogkör gyakorlójának az ügy összes lényeges körülményét mérlegelnie kell.

A fegyelmi büntetést úgy kell kiszabni, hogy az igazodjon a fegyelemsértés súlyához és jellegéhez, a honvédelmi szervezet fegyelmére gyakorolt hatásához, továbbá a Fegyelmi rendeletben példálózó jelleggel meghatározott egyéb súlyosító és enyhítő körülményekhez.

A súlyosító körülmények elsődlegesen az érintett tudati állapotával függenek össze (például szándékos vagy ittas/ bódult állapotban történő elkövetés), de befolyásoló szerepe van a korábban elkövetett fegyelmi vétségeknek (például fegyelmi büntetés hatálya alatt ismételt fegyelemsértés), a vezetői beosztást betöltővel szemben elvárt fokozott személyes példamutatásnak és elkötelezettségnek, illetve a csoportos elkövetésnek is. Enyhíti a kiszabásra kerülő büntetést – többek között – az érintett példamutató magatartása, beismerése és megbánása, a fegyelemsértés következményeinek elhárítása, illetve az okozott kár megtérítése.

¹⁷⁵ Lásd Haj.tv. 82/E. §

¹⁷⁶ Lásd Haj.tv. 82/G. § (2)-(4) bekezdés, Fegyelmi rendelet 34. §

A Fegyelmi rendeletben megjelölt súlyosító és enyhítő körülmények felsorolás – a „különösen” kifejezés alkalmazására figyelemmel – megengedő jellegű (nem kógens), ami azt jelenti, hogy ha ezek valamelyike fennáll, akkor az biztosan befolyásolja a kiszabásra kerülő büntetést, ugyanakkor más körülmények figyelembevétele sem kizárt.

Alapelv, hogy a kiszabott büntetés és annak végrehajtása semmilyen módon nem sértheti a honvédelmi alkalmazott személyiségi jogait és emberi méltóságát, a szankció nem lehet megbélyegző, lealacsonyító vagy megalázó.

A munkáltató a fegyelmi büntetést határozatban szabja ki. E határozat kötelező tartalmi eleme – többek között – a fegyelmi büntetés neve, mértéke és hatálya, a jogorvoslat lehetősége, benyújtásának helye és határideje, a fegyelmi büntetés végrehajtásának és a kihirdetés módja. Ugyanazon fegyelemsértés esetén egymás mellett több fegyelmi büntetés nem szabható ki.

IV./5./11. A fegyelmi büntetés hatálya, végrehajtása¹⁷⁷

A fegyelmi büntetés hatálya azt az időtartamot jelöli, amely alatt az érintett honvédelmi alkalmazott a jogszabályban meghatározott joghátrányokat viseli.

A honvédelmi alkalmazott fegyelmi büntetés hatálya alatt áll a fegyelmi büntetés végrehajtásának befejezéséig, és azt követően megrovás esetén 2 hónapig, illetménycsökkentés esetén 1 évig, hivatalvesztés esetén 3 évig. Ilyenkor a honvédelmi alkalmazott magasabb beosztással nem bízható meg, elismerésben, vagy teljesítményjuttatásban nem részesíthető.

A fegyelmi határozat végrehajtása iránt a fegyelmi büntetés kiszabásáról szóló határozat jogerőre emelkedésétől számított 30 napon belül a munkáltató intézkedik. Kizárólag jogerős fegyelmi határozatot lehet végrehajtani, vagyis olyant, aminél a jogorvoslati határidő eredménytelenül eltelt, vagy a kereset jogerősen elbírálásra került. Kivétel jelent ez alól a hivatalvesztés kiszabása, melynek végrehajtására az ellene benyújtott keresetnek nincs halasztó hatálya (azonnali hatály).

Ahogy arról korábban már volt szó, a honvédelmi alkalmazott a hatályos fegyelmi büntetéséről a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya tartalma alatt köteles számot adni.

¹⁷⁷ Lásd Hajtv. 21. § (2) bekezdés h) pont, 82/H. §, Fegyelmi rendelet 37. §

IV./5./12. Az eljárás megszüntetése¹⁷⁸

A munkáltató köteles megszüntetni a fegyelmi eljárást fegyelmi felelősség hiánya (például, ha a kötelességszegés nem fegyelemsértés, vagy azt nem a honvédelmi alkalmazott követte el) vagy bizonyítottság hiánya (például, ha a fegyelmi eljárás adatai alapján nem állapítható meg, hogy a kötelezettségszegést a honvédelmi alkalmazott követte el) esetén. Ugyancsak kizárja az eljárás további folytatását, ha az eljárás megindításának valamely akadálya az eljárás időtartama alatt derül ki (például, hogy a kötelezettségszegést már jogerősen elbírálták, a honvédelmi alkalmazottal szemben fegyelmi felelősségre vonást kizáró ok áll fenn, a fegyelmi vétség már elévült, vagy a honvédelmi alkalmazotti jogviszony időközben megszűnt).

Látható, hogy az említett esetkörök nagymértékben különböznek egymástól, hiszen egyáltalán nem mindegy, hogy a kötelezettségszegést nem az eljárás alá vont honvédelmi alkalmazott követte el, vagy nem bizonyítható felelőssége. Ennek megfelelően a konkrét ügyben fennálló megszüntető okot, az azt megalapozó tényeket és körülményeket a fegyelmi eljárást megszüntető határozat kötelező tartalmi eleme. E határozattal szemben az érintett jogorvoslati jogával élhet (bírószághoz fordulhat 30 napos jogvesztő határidőn belül).

Végezetül egy, a közszolgálati tisztviselőkre irányadó MK állásfoglalást emelnék ki, melynek megállapításai véleményem szerint irányadók napjainkban, a honvédelmi alkalmazottakra kiterjedően is. Lényege, hogy a honvédelmi alkalmazott halála esetén az ellene folyamatban lévő fegyelmi eljárást meg kell szüntetni. A halál bekövetkezésével ugyanis a jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik¹⁷⁹, ami megszünteti a fegyelmi büntetethez, így a kiszabott, de még nem jogerős, és végrehajthatóvá sem vált fegyelmi büntetés hatálytalanná válik. A fegyelmi felelősség az elhunyt személyéhez fűződő jellege folytán nem száll át az örökösre, következőképpen ő a hatálytalanná vált büntetést kiszabó fegyelmi határozatot nem támadhatja meg (mindez nem akadályozza azt, hogy vitassa a munkáltató károkozásával kapcsolatos álláspontját).

¹⁷⁸ Lásd Haj.tv. 82/G. § (1) és (5) bekezdés, Fegyelmi rendelet 35. §, 63. számú MK állásfoglalás

¹⁷⁹ Lásd Haj.tv. 21. § (1) bekezdés b) pont

Alkalmazott rövidítések jegyzéke

Áht.	Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény
Alaptörvény	Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
Ávr.	Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet
Esztv.	Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény
Eütv.	Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény
Eütev.tv.	Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény
Fegyelmi rendelet	A honvédelmi alkalmazott és a honvédelmi szervezet kártérítési felelősségéről, valamint a honvédelmi alkalmazott fegyelmi felelősségéről szóló 4/2021. (I. 18.) HM rendelet
Haj.tv.	A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény
Haj.vhr.	A honvédelmi alkalmazottak jogállásával összefüggő kérdésekről szóló 21/2018. (XII. 28.) HM rendelet
Haj.eü.vhr.	Egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet
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
Hjt.vhr.	A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet
HM	Honvédelmi Minisztérium
honvédelmi egészségügyi szolgáltató	Magyar Honvédség Egészségügyi Központ
Honvédség	Magyar Honvédség

Hszt.	A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény
Hvt.	A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény
Jat.	A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény
Kit.	A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény
Kjt.	A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
KNBSZ	Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat
Kp.	A közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény
Kttv.	A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény
Kultv.	A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény
Ltv.	A köziratokról, a közlevéltárakról és a magánlevéltári anyag védelméről szóló 1995. évi LXVI. törvény
Mt.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
Mth.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény
Nbtv.	A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény
Pp.	A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény
Ptk.	A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
Riasz.	rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony
Szakképzési tv.	A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény
Sztrájkvtv.	A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény

Irodalomjegyzék

BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KAJTÁR EDIT – KISS GYÖRGY – KOVÁCS ERIKA (2012): *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft.

BÉRCES KAMILLA (2014): *A fegyelmi felelősség kérdései*.
Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-fegyelmi-felelosseg-kerdesei-i/>
Letöltés dátuma: 2021. június 03.

BÉRCES KAMILLA (2015): *Többes jogviszony a közalkalmazottaknál?*
Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/tobbes-jogviszony-a-kozalkalmazottaknal/>
Letöltés dátuma: 2021. június 08.

BÉRCES KAMILLA (2016): *Összeférhetetlenség és együttalkalmazási tilalom a közszférában*.
Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/osszeferhetetlenseg-es-egyuttalkalmazasi-tilalom-a-kozszeraban/>
Letöltés dátuma: 2021. június 09.

DR. RÁCZ RÉKA (2021): *A fegyelmi felelősség egyes kérdései a Munka Törvénykönyvében*
Elérhető: <https://munkajogilap.hu/a-fegyelmi-felelosseg-egyek-kerdesei-a-munka-torvenykonyveben/>
Letöltés dátuma: 2021. június 08.

GYÖRGY ISTVÁN – HAZAFI ZOLTÁN szerk. (2014): *Közszolgálati jog*.
Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem

KUMMER KRISZTIÁN (2002): *A fegyelmi felelősség szabályozási dilemmái a közszolgálatban*.
Elérhető: <https://www.napi.hu/napi-jogasz/a-fegyelmi-felelosseg-szabalyozasi-dilemmai-a-kozszoalatban.119259.html>
Letöltés dátuma: 2021. június 04.

Magyarország Alaptörvénye

2021. évi XCIX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról

2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról

2018. évi CXIV. törvény a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról

2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

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

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról

2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről

2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról

1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

1989. évi VII. törvény a sztrájkokról

601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról

290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról

4/2021. (I. 18.) HM rendelet a honvédelmi alkalmazott és a honvédelmi szervezet kártérítési felelősségéről, valamint a honvédelmi alkalmazott fegyelmi felelősségéről

21/2018. (XII. 28.) HM rendelet a honvédelmi alkalmazottak jogállásával összefüggő kérdésekről

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

16/2021. (IV. 30.) HM utasítás egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról szóló 601/2020.

(XII. 18.) Korm. rendelet egyes rendelkezéseinek végrehajtásával összefüggő kérdésekről

169/2021. MH PK intézkedés az egyes honvédségi szervezetek személyügyi szerveinek a munkáltatói jogkörök gyakorlásával összefüggésben történő meghatározásáról

88/B/1999. AB határozat

2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (2003. november 4.)

a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

MK 123. számú állásfoglalás

MK 63. számú állásfoglalás

MK 25. számú állásfoglalás

BH1998. 452

2018. évi CXV. törvény indokolása a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény és más kapcsolódó törvények módosításáról

2018. évi CXIV. törvény indokolása a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról

2012. évi LXXXVI. törvény indokolása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Szekendi Gyöngyvér
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00004

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-5-7



JOG PONT^{OK}
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00004 azonosítószámú, Észak-Alföldi JOGPontok című projekt keretében készült.