



Dr. Szekendi Gyöngyvér

A hivatásos és a szerződéses katonai szolgálati jogviszony közszolgálati sajátosságai

GINOP-5.3.3-18-2018-00003

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

I.	A munkáltatói döntéshozatal jogi keretei	4	II./11./3.	Megtérítési kötelezettség érvényesítése	26
I./1.	Szolgálati érdek fogalma	4	II./11./4.	Mentesítés, fizetési könnyítés	27
I./2.	Egyes alapjogok korlátozása	5	II./12.	A megszűnés és a megszüntetés	28
I./3.	Kötelező érvényű szabályozás (kógencia)	5	II./12./1.	A megszűnés lehetséges esetei	28
I./4.	Méltányosság	6	II./12./2.	A megszüntetés lehetséges esetei	28
I./5.	Alapelvek szerepe	7	II./13.	Képzésen részvétel saját elhatározásból	30
I./6.	Egyéni érdekek érvényesítése	7	II./14.	Jogszabályban meghatározott képzési kötelezettség nem teljesítése	31
I./6./1.	Kérelem	8	III.	Honvédelmi egészségkárosodási ellátás	32
I./6./2.	Beleegyezés	8	III./1.	Az ellátás formái	32
I./6./3.	Különös méltánylást érdemlő egyéni érdek	9	III./2.	Az ellátásra való jogosultság feltételei	32
I./7.	A munkáltatói döntésre jogosultak	9	III./2./1.	Jogosult személyi kör	32
I./8.	Alaki követelmények	10	III./2./2.	Egészségi alkalmatlanság megállapítása	33
I./9.	Személyi beszélgetés	11	III./2./3.	Szolgálati kötelekkel összefüggés hatása	34
I./10.	A munkáltatói döntés közlése	12	III./2./4.	Közrehatás vizsgálata	35
I./11.	Érvénytelenség	12	III./2./5.	Egyéb pénzellátások hatása	36
I./12.	Jogviták rendezése, elévülés	13	III./3.	Az ellátás megállapítására irányuló eljárás	37
II.	Hazai képzésre vezénylés, tanulmányi szerződés	15	III./3./1.	Az eljárás kezdete, időtartama	37
II./1.	Hazai képzés fogalma	15	III./3./2.	Jogosultsági feltételek vizsgálata	38
II./2.	A központi képzési katalógus	15	III./3./3.	Kérelmek, lemondás az ellátásról	38
II./3.	Alaki követelmények	16	III./3./4.	A felek kötelezettségei	39
II./4.	Tartalmi követelmények	17	III./3./5.	Állásfelajánlás és továbbfoglalkoztatás	39
II./5.	Képzési kötelezettségek	17	III./3./6.	Mentesítés a továbbfoglalkoztatás alól	41
II./6.	Tanulmányi támogatások	18	III./3./7.	Az ellátás megállapítása	41
II./6./1.	Tandíj	18	III./3./8.	Az ellátás folyósítása	42
II./6./2.	Kötelező tanszerek	19	III./4.	Az ellátás felülvizsgálata, megszűnése	43
II./6./3.	Élelmezési ellátás	19	III./4./1.	Az egészségi állapot változásai	43
II./6./4.	Szállásköltség megtérítése	19	III./4./2.	A foglalkoztatás jogviszony megszüntetése	44
II./6./5.	Utazási költségek megtérítése	19	III./4./3.	A jogosult felróható magatartása	44
II./6./6.	Nyilvántartási kötelezettség	20	III./4./4.	Egyéb megszűnési okok	45
II./7.	Tanulmányi szabadidő	20	Alkalmazott rövidítések jegyzéke	46	
II./8.	Kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő	21	Irodalomjegyzék	47	
II./9.	A módosítás jogi keretei	22			
II./10.	Képzési kötelezettségek megszegése	22			
II./10./1.	A katona kötelezettségszegése	22			
II./10./2.	A munkáltató kötelezettségszegése	24			
II./11.	Megtérítési kötelezettség	25			
II./11./1.	Esedékesség válás	25			
II./11./2.	Időarányosság	25			



A HIVATÁSOS ÉS A SZERZŐDÉSES KATONAI SZOLGÁLATI JOGVISZONY KÖZSZOLGÁLATI SAJÁTÓSÁGAI

Az állam a Magyar Honvédség (a továbbiakban: Honvédség) feladatainak végrehajtása érdekében a hivatásos és a szerződéses katonáktól hivatásukhoz méltó, példamutató magatartást, hűséget és bátor helytállást, egyes alapvető jogaik korlátozásának elfogadását, fokozott alkalmassági követelményeknek való megfelelést, továbbá magas fokú készenlétet és fegyelmet követel meg. Erre figyelemmel a hivatásos és a szerződéses katonák sajátos jogokkal rendelkeznek és kötelezettségekkel tartoznak. E kiadvány a katonai szolgálati jogviszony, mint különleges közszolgálati foglalkoztatási jogviszony három területét – a munkáltatói döntéshozatalt, a hazai képzésen történő részvételt és a honvédelmi egészségkárosodási ellátást – érintően mutatja be a katonai hivatás legfontosabb jellemzőit.¹

¹ A kiadvány a hivatásos és a szerződéses katonákra fókuszál (ide nem értve a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat hivatásos állományát), és nem tér ki az önkéntes tartalékos katonák, a honvéd tisztjelöltek és a honvéd altiszt-jelöltek különleges szolgálati jogviszonyára.

I. A MUNKÁLTATÓI DÖNTÉSHOZATAL JOGI KERETEI

Magyarország fegyveres ereje a Honvédség. A Honvédség alapvető feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak katonai védelme, nemzetközi szerződésből eredő közös védelmi és békefenntartó feladatok ellátása, valamint a nemzetközi jog szabályaival összhangban humanitárius tevékenység végzése.² E közfeladatok maradéktalan végrehajtása a társadalom közös érdeke. Következésképpen, a katonai életviszonyok rendezése során a munkáltatói döntéshozatal elsődleges célja a közérdek (szolgálati érdek) érvényre juttatása. Mindazonáltal a katonai szolgálat során sem mellőzhető a szolgálat és a katona érdekeinek – lehetőségek szerinti – összehangolása. Ennek jogi kereteit foglalom össze a következőkben.

I./1. Szolgálati érdek fogalma

A hivatásos és a szerződéses katonai szolgálat teljesítése – hasonlóan a közzfőra más hivatásaihoz – a köz(ügyek) önként vállalt szolgálatát jelenti. A Honvédség működésének lényegi eleme a szervezeti és a szakmai alá- és fölérendeltség (ún. szolgálati és szakmai előljárói rendszer). E szigorú függelmi rendben az előljáró az alárendeltre nézve kötelező parancsot adhat ki, mely iránt a katona – a hatékony működés érdekében, törvényben meghatározott kivételekkel – engedelmességgel tartozik. Az előljárói parancsok a közérdek érvényre juttatását szolgálják, nem lehetnek jogszabállyal ellentétesek, illetve önkényes döntések.³

Foglalkoztatási megközelítésben, a Honvédség feladatainak megvalósítását elsődlegesen olyan egyoldalú munkáltatói döntések biztosítják, melyek szolgálati érdeken alapulnak, és érvényesülésükhöz jellemzően nem szükséges az érintett általi elfogadás. A Hjt. szerint kizárólag olyan személyi feltétel, körülmény minősülhet szolgálati érdeknek, ami a Honvédség vagy valamely költségvetési szerve rendeltetésszerű és eredményes működéséhez, továbbá jogszabályban, közjogi szervezetszabályozó eszközben vagy alapító okiratban meghatározott feladatainak teljesítéséhez szükséges, vagy azt meghatározó módon befolyásolja.⁴ E fogalommeghatározás rugalmas jellege vitathatatlanul széles körű mérlegelést biztosít a munkáltató számára, mindazonáltal célhoz kötöttsége korlátot is jelent.

Az előzőkből következően tehát a munkáltató nem hivatkozhat bármikor, bármilyen okból szolgálati érdekre, az erre alapított döntésénél a közérdeket kell, hogy mérlegelje, melynek megalapozottságáért végső soron büntetőjogi felelősséggel⁵ is tartozik.

² Alaptörvény 45. cikk (1) bekezdés

³ Lásd részletesen Hvt. 43. §, 50-51. §, Hjt. 23. § (1) bekezdés b) pont

⁴ Hjt. 2. § 35. pont

⁵ Például szolgálati visszaélés (Btk. 441. §), előljárói hatalommal visszaélés (Btk. 450. §)

I./2. Egyes alapjogok korlátozása

A katonai szolgálat sajátossága egyes alkotmányos alapjogok – így például az élethez és a testi épséghez, a szabad mozgáshoz és a tartózkodási hely szabad megválasztásához, a véleménynyilvánítás szabadságához, valamint a gyülekezéshez és az egyesüléshez való jog – korlátozása. A munkáltatói intézkedések során azonban az alapjog lényeges tartalmát tiszteletben kell tartani, továbbá figyelemmel kell lenni arra is, hogy a korlátozás feltétlenül szükséges mértékű és az elérni kívánt céllal arányos legyen. Jól mutatja ezt például, hogy a munkáltató az állomány tagját a tartózkodási helyéről a szolgálati helyére visszarendelheti, azonban erre csak különösen indokolt esetben kerülhet sor akkor, ha ez kiadott szabadság, szolgálatmentesség megszakítását eredményezi és kizárt, ha a visszarendelés a katona számára a szolgálati feladat végrehajtásával arányban nem álló jog- vagy érdeksérelem okozna.⁶

I./3. Kötelező érvényű szabályozás (kógencia)

A Honvédség és a katona jogait és kötelezettségeit jogszabályok, közjogi szervezet-szabályozó eszközök és belső rendelkezések⁷ határozzák meg. A Hjt. végrehajtási szabályai jellemzően miniszteri rendeleti szinten kerülnek megállapításra, de nagy számban található HM utasításokat és belső rendelkezéseket⁸ is. Fontos követelmény, hogy az alacsonyabb szintű szabályozás nem lehet ellentétes a magasabb jogforrási szinttel⁹, például HM utasítás nem változtathatja meg a HM rendelet tartalmát.

A munkáltató az előzőekben említett jogi keretek között jár el a jogviszony létesítése során, biztosítja a szolgálatteljesítés feltételeit, változtatja meg a katona szolgálati, illetve szolgálatteljesítési helyét¹⁰, folyósítja illetményét és egyéb járandóságait, kiadja szabadságát, illetve dönt a jogviszony megszüntetéséről.

E jogi szabályozók jellemzője a kötelező érvényű alkalmazás, ami azt jelenti, hogy attól a felek kizárólag akkor térhetnek el, ha azt a szabályozás kifejezetten lehetővé teszi.¹¹ Következésképpen, a felek egyoldalú döntéseikkel vagy kölcsönös megállapodásaikkal jogaikat és kötelezettségeiket nem alakíthatják szabadon, még akkor sem, ha az a katona javára történne. Például az Alkalmassági rendeletben meghatározott követelményeket a munkáltató egyedi döntésével nem enyhítheti, és nem is szigoríthatja, ellenkező esetben a munkáltatói döntés érvénytelen (jogszabályba ütközik, ezért semmis). Hangsúlyozandó, hogy az ágazati szabályok jellemzően nem engednek maguktól eltérést, valamint kollektív szerződés megkötése is kizárt.

⁶ Lásd Hjt. 25. § (3) bekezdés

⁷ Lásd Hvt. 52. §

⁸ Lásd Hvt. 52. §

⁹ Lásd Jat. 2. § és 24. §

¹⁰ Lásd Hjt. 2. § 36. és 37. pont

¹¹ Lásd Hjt. 3. § (1) bekezdés

I./4. Méltányosság

A magánszférában alapvetően tulajdonosi döntés kérdése, hogy mennyit fordítanak a dolgozók jövedelmére és mennyit egyéb kiadásokra (például fejlesztésre), illetve konkrétan egy-egy dolgozó megszerzésére és megtartására.

A közsféra működésének pénzügyi kereteit a központi költségvetés határozza meg. Az állam nevében eljáró munkáltató döntései során nem saját vagyonával, hanem közpénzzel gazdálkodik. A kötelező érvényű szabályozásra és a közpénzekkel történő felelős gazdálkodás követelményére figyelemmel a katonák személyi járandóságainak formája, mértéke, feltételei jogi normák által szabályozott, ahol mérlegelésnek, „egyezkedésnek” többnyire nincs helye (például kötött illetménytábla, zárt illetményrendszer). E jogi szabályozás végső soron a költségvetési források normatív elosztását jelenti, egyben „értékítélet” hordoz a támogatandó foglalkoztatási csoportokról, körülményekről például, hogy ki kérhet és milyen feltételekkel szociális támogatást, mikor jár költségtérítés, illetve a katona illetménye kifejezésre juttatja az által betöltött szolgálati beosztás értékét a szervezeti hierarchiában, viszonyulását más szolgálati beosztáshoz.

Nem változtat ezeken az sem, ha a munkáltató a katona méltányolható személyi körülményét mérlegelve egyedi döntésével részére valamely kedvezményt biztosítana (méltányosság). Költségvetési kihatásra tekintet nélkül ennek kizárólag akkor és annyiban van helye, ha azt jogi szabályozó kifejezetten lehetővé teszi, az abban meghatározott eljárásrendben és feltételekkel. Igaz ez arra az esetre is, amikor a miniszter egyedi munkáltatói döntésével térne el „saját” HM utasításoktól, HM rendeletétől (azaz erre is csak akkor van lehetőség, ha ezt az adott jogi szabályozó kifejezetten lehetővé teszi).

Fontos kapcsolódó államháztartási előírás, hogy a munkáltató követeléséről csak törvényben meghatározott esetekben és módon mondhat le.¹² Ilyen esettel találkozhatunk például akkor, amikor a miniszter a Magyar Honvédség halottjává vagy a katonai szolgálat halottjává nyilvánított katonával szemben a volt munkáltató által nyilvántartott követelést az örökös kérelmére részben vagy egészben elengedi.¹³

¹² Áht. 97. § (1) bekezdés

¹³ Lásd Hjt. 141/B. §

I./5. Alapelvek szerepe

A munkáltatói döntéshozatal során a tételes jog mellett vagy éppen annak hiányában fontos szerepet játszanak a foglalkoztatási alapelvek. Ezek útmutatásul szolgálnak egy-egy szabály értelmezéséhez, segítséget nyújtanak joghézag feloldásához, illetve elvi korlátot is állítanak, mit lehet vagy éppen mit nem.

A szolgálati jogviszonyban a munkavégzés magánszférával közös alapelvei – mint például az egyenlő bánásmód és a megfelelő munkafeltételhez való jog – mellett speciális közszolgálati alapelvek is érvényesülnek. Ezek a következők: politikasemlegesség, érdekek elsődlegessége, törvényesség, alávetettség (hierarchia), életpálya és pályabiztonság, professzionalizmus, fokozott felelősség.

Általános magatartási követelményként befolyásolja a munkáltató döntését, és annak szabályszerű meghozatalát a jóhiszeműség és a tisztesség elve, az együttműködési és a tájékoztatási kötelezettség, a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma, a jognyilatkozatok írásbelisége és indokolási kötelezettsége, a jogról lemondó vagy abból engedő jognyilatkozatok kiterjesztő értelmezésének tilalma és a jogorvoslatról szóló kötelező tájékoztatás.

I./6. Egyéni érdekek érvényesítése

A katona egyéni érdekeinek érvényesítését szolgálja, hogy egyes munkáltatói jogkörök gyakorlása az érintett kérelméhez vagy beleegyezéséhez kötött, továbbá meghatározott esetben kérheti különös méltánylást érdemlő egyéni érdekek figyelembe vételét.



I./6./1. Kérelem

Az állomány tagja – a szolgálati út betartásával, akár írásban, papíralapon vagy elektronikus úton is – bármikor kérelmet terjeszthet elő a munkáltatói jogkört gyakorlóhoz. A kérelem alapján – ide nem értve a korábban elutasított kérelmek ismételt benyújtását – munkáltató a kérelem kézhezvételét követő 30 napon belül intézkedni köteles.¹⁴

A kérelem és a beleegyezés nem szinonimák. Kérelem esetén a személyügyi eljárást az érintett indítja meg, annak jóváhagyásáról a munkáltató a szolgálati érdeket mérlegelve dönt. A kérelemben foglaltak munkáltatói támogatása ugyanakkor nem változtat azon, hogy a munkáltatói döntés ilyenkor kérelemre és nem szolgálati érdekből születik. Például az azonos beosztásba helyezés történhet a szolgálat érdekében vagy a katona kérelmére is, viszont egyes költségterítések, támogatások kizárólag vagy kedvezőbb mértékben csakis a szolgálati érdekből történő áthelyezéshez kapcsolódnak.

Jogszabály nevesít olyan eseteket is, amikor a munkáltatói döntés szolgálati érdekből (hivatalból) nem hozható meg, csak az érintett kérelmére. Kérelem szükséges például a hozzátartozói összeférhetlenség alóli felmentéshez, vagy szolgálatteljesítési időt érintő képzésen történő részvételhez.

I./6./2. Beleegyezés

Egyes szolgálati érdekre alapított munkáltatói döntés kiadását jogszabály a katona beleegyezéséhez köti. Beleegyezés szükséges például az alacsonyabb beosztásba áthelyezéshez (kivéve, ha a korábbi szolgálati beosztás átszervezés miatt szűnt meg, az új szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozat a viselt rendfokozatával megegyező vagy annál magasabb, vagy ha az új szolgálati beosztás rendszeresített rendfokozata alacsonyabb, mint a viselt rendfokozat, de a katona alapilletménye a viselt rendfokozat szerinti)¹⁵, a Magyarországon települő katonai szervezetnél vagy a más szervnél történő szolgálatteljesítésre vezényléshez.

Meghatározott foglalkoztatási csoportok védelme szintén beleegyezés útján valósul meg. Így például az állomány tagja a várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig csakis beleegyezésével vezényelhető más helységbe szolgálati feladataira, vagy foglalkoztatható készenléti jellegű vagy folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásban.

¹⁴ Lásd Hjt. 179. §

¹⁵ Lásd Hjt. 43. § (3a) bekezdés

I./6./3. Különös méltánylást érdemlő egyéni érdekek

A különös méltánylást érdemlő egyéni érdek olyan személyi körülmény, mely a munkáltató által mérlegelhető méltányossági eseteket fedi le. Korlátozás, hogy erre nem bármikor¹⁶ és bármilyen okból¹⁷ hivatkozhat a katona, illetve nem vehető figyelembe akkor, ha a szolgálati viszony módosítását jelentő munkáltató döntés nem jár együtt a szolgálatteljesítési hely megváltozásával (azaz nem változik az a földrajzilag körülhatárolható területre, ahol a szolgálati feladatot végrehajtása történik). Fennállását az érintett igazolni köteles.

I./7. A munkáltatói döntésre jogosultak

Alapvető kérdés, hogy ki képviselheti munkáltatóként a Honvédséget.

A szigorú alá- és fölérendeltségi viszonyokra figyelemmel e jogkör jellemzően a szolgálati, illetve a szakmai előjárói hatáskör részét képezi, de el is válhat tőle. Kötelező jellegű viszont, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személyeket jogszabályban kell kijelölni, illetve a jogkört más személyre átruházni, illetve gyakorlására „felhatalmazást adni” is kizárólag a jogszabály módosításával lehet. Ettől eltérő szabályt jelenleg kizárólag veszélyhelyzeti kormányrendelet tartalmaz a honvédelmi egészségügyi szolgáltató állományilletékes parancsnoka tekintetében.¹⁸

Jogszabályi rendelkezés függvényében az egyes munkáltatói (rész)jogköröket – jellemzően a katona viselt vagy a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozata függvényében – gyakorolhatja a honvédelmi miniszter, a Magyar Honvédség parancsnoka, a Honvédség központi személyügyi szervének vezetője, az előjáró parancsnok, az állományilletékes parancsnok, de olykor a közvetlen szolgálati előjáró/hivatali felettes is. Következésképpen a munkáltató nem azonosítható az állományilletékes parancsnokkal, bár kétségtelen, hogy ő a helyi ügyek rendezésének legfőbb letéteményese.

¹⁶ Lásd például Hjt. 43. § (4) bekezdés, 59. § (5) bekezdés, 205. § (3) bekezdés

¹⁷ Lásd részletesen Hjt. vhr. 11. § (1) és (1a) bekezdés

¹⁸ Lásd 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról 2/A. §

A munkáltatói jogkör gyakorlót távolléte vagy akadályoztatása esetén, valamint akkor, ha a szolgálati beosztás ideiglenesen megüresedett, az erre jogszabályban vagy szervezeti és működési szabályzatban kijelölt személy(ek) helyettesítheti(k). Nincs akadálya a kiadmányozási jog szervezeti és működési szabályzatban vagy ügyrendben történő átruházásának sem. Hangsúlyozandó, hogy ilyenkor nem a munkáltató, hanem a nevében aláírásra jogosult személye változik. A jogkör-gyakorlás szabályszerűségének fontos eleme, hogy a munkáltatói döntésnek mindig tükröznie kell, hogy kiadója helyettesítési vagy átruházott kiadmányozási jogot gyakorol-e: az első esetben az aláírás a „távollévő helyett”, a másodikban pedig a hatáskör címzettjének „nevében és megbízásából” történik.¹⁹

Ha a munkáltatói jogkört nem az arra feljogosított személy gyakorolja, eljárása érvénytelen. Munkaviszonyban és kormányzati szolgálati jogviszonyban lehetőség van ennek orvosolására oly módon, hogy a jognyilatkozatot a jogkör gyakorlója jóváhagyja.²⁰ A Hjt. ilyen megoldást nem ismer: egy adott munkáltatói döntést csak az erre kijelölt jogosult – s egyben kötelezett – hozhat meg. Kivétel, ha a munkáltató előjárója, a Honvédség központi személyügyi szerv vezetője, a Magyar Honvédség parancsnoka vagy a miniszter a döntés kiadásának jogát szabályszerűen magához vonja.²¹

I./8. Alaki követelmények

A Hjt. általános jelleggel kimondja, hogy a jognyilatkozatokat írásba kell foglalni. Írásbelinek kell tekinteni az elektronikus dokumentumot is, feltéve, hogy az alkalmas az információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a nyilatkozattétel időpontjának azonosítására.

A munkáltatói döntést tartalmazó egyoldalú jognyilatkozat a határozat, a parancs, a döntési lap és az irat. Többoldalú jognyilatkozat például a megállapodás, a szerződéses katona szerződése, a tanulmányi szerződés, illetve az ösztöndíjszerződés. Hangsúlyozandó, hogy a Polgári Törvénykönyv nem háttérszabálya a Hjt.-nek, tehát ezekre a szerződésekre is a Hjt. kötelező érvényű szabályait és nem a polgári jogi megengedő (diszpozitív) jellegű rendelkezéseit kell alkalmazni.

Szolgálati viszonyban nem álló munkáltatói jogkört gyakorló határozatot hoz (például miniszteri határozat), illetve e döntési formát írhat elő jogszabály is, függetlenül attól, hogy a kiadására jogosult milyen jogviszonyban áll (például kártérítési, méltatlansági határozat).

¹⁹ Lásd részletesen Hjt. vhr. 2. §

²⁰ Lásd Mt. 20. § (3) és (4) bekezdése, Kt. 81. § (4) bekezdése

²¹ Lásd részletesen Hjt. 4. §

Parancs kerül kiadásra szolgálati viszonyban álló munkáltatói jogkört gyakorló által (például Magyar Honvédség parancsnokának parancsa), kivéve, ha jogszabály a munkáltatói jogkör gyakorlását az előzőekben említettek szerint határozathoz köti. Kizárólag egyéni határozat vagy parancs hozható például a szolgálati viszony létesítéséről vagy megszüntetéséről, illetve a fegyelmi és a méltatlansági eljárás során.²² Egyéb esetekben a munkáltatói jogkört gyakorló dönthet összesítő határozat vagy parancs kiadásáról²³, ami az állomány – döntési alternatívák nélkül – több tagját érintő azonos tárgyú munkáltatói döntéseket foglalja össze. A „tömegparancsról” az azt előkészítő személyügyi szerv személyre szóló kivonatot készít, a tartalmi egyezőség igazolása érdekében hitelesíti azt, és közöli az érintettel.

A munkáltatói jogkört gyakorló döntését – a teljesítményértékelés, a fegyelmi, a méltatlansági és a kártérítési határozatok kivételével – döntési lapon is meghozhatja. E munkáltató döntési forma elnevezését onnan kapta, hogy a munkáltató több személyre vonatkozó döntését összesíti úgy, hogy a személyenként lehetséges döntési változatok közül a munkáltató az okmányon választ. A döntési lap tartalmát a munkáltatói jogkört gyakorló személyügyi szervének vezetője foglalja határozatba, és közli az érintettel. E határozaton és a döntési lapon szereplő munkáltatói döntés tartalmában nem térhet el egymástól, mert az illetékes személyügyi szerv nem jogosult munkáltatóként eljárni, feladata a munkáltató által meghozott döntés közvetítésére terjed ki. Ennek ellenőrzése érdekében az állomány tagja kérheti részére a döntési lapról kivonat készítését.

Minden egyéb egyoldalú írásbeli munkáltatói döntés iratnak minősül.

I./9. Személyi beszélgetés

A munkáltatói döntéshozatal során a szolgálati viszonyal összefüggő javaslat körülményeik tisztázása érdekében lehetőség van személyi beszélgetés lefolytatására, továbbá az elhangzottak igazolása céljából jegyzőkönyv készítésére. Ez utóbbi nem minősül munkáltatói döntésnek, ezért tartalmával szemben szolgálati panasznak nincs helye (tartalma a munkáltatói döntéssel szembeni jogorvoslatban kifogásolható). Jelenleg kizárólag a honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos személyügyi eljárás az, amikor kötelező a személyi beszélgetés lefolytatása, és a jegyzőkönyv felvétele, minden más esetben ezek elrendelése a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.²⁴

²² Lásd részletesen Hjt.vhr. 14. §

²³ Lásd részletesen Hjt.vhr. 15. §

²⁴ Lásd részletesen Hjt.vhr. 9-10. §

I./10. A munkáltatói döntés közlése

Ahogy minden más foglalkoztatási jogviszony, a katonai szolgálat során sem elégséges, hogy a munkáltató valamely akaratelhatározását írásba foglalja, azt a címzettel szabályszerűen közölni is kell annak érdekében, hogy az joghatást váltson ki. Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek (vagy az átvételre jogosult személynek például házastársnak) átadják, illetve az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik (a tartalmát megismerheti, mert például meg tudja nyitni a számítógépen). A címzett sokszor úgy próbál kibújni a jognyilatkozatban foglaltak alól, hogy nem veszi át a kézbesített anyagot (például a fegyelmi eljárás alatt álló a kézbesíteni kívánt iratot, mert abban bízik, hogy így eltelnek az eljárási határidők, ő pedig így mentesül a fenyítés alól). Ezért született az a szabály, mely szerint a közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. A Hjt. részletesen taglalja a kézbesítés postai és bírósági eljárási szabályait is.²⁵

I./11. Érvénytelenség

Előfordulhat, hogy az alakszerű és szabályszerűen közölt munkáltatói döntés valamilyen hibában szenved, ezért nem alkalmas jogi hatás kiváltására.

Semmis az a jognyilatkozat, ami akár anyagi, akár eljárási jogszabályba vagy jó erkölcsbe ütközik, valamint az is, amely jogszabály megkerülésével jött létre. Így például semmis a hivatásos katona állományba vételi parancsa, ha az érintett nem rendelkezik magyar állampolgársággal, de akkor is, ha elmulasztották írásba foglalni. Jó erkölcsbe ütközik, ha a munkáltató a katonát nem kimagasló teljesítményére, az általa végrehajtott többletfeladatokra figyelemmel, hanem a köztük lévő baráti kapcsolatra tekintettel részesíti teljesítményjuttatásban. A színlelt jognyilatkozat is semmis, ha pedig mást lepez, azt a lepezett alapján kell megítélni.

A semmis jognyilatkozat feltétel nélkül érvénytelen, melyre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, és azt hivatalból kell figyelembe venni.

Az előzőkkel ellentétben a megtámadhatóság feltételes érvénytelenséget jelent: az érvénytelenség kimondásához külön eljárásra van szükség, és kizárólag a sikeresen megtámadott jognyilatkozat érvénytelen. Megtámadható a jognyilatkozat, ha az nem tükrözi a fél (felek) akaratát, mert például az érintett a jognyilatkozat megtételkor lényeges tényben vagy körülményben tévedett (feltéve, hogy azt a másik fél okozta vagy felismerhette), vagy akkor is, ha a jognyilatkozat megtételére a felet megtévesztéssel vagy jogellenes fenyegetéssel vették rá.²⁶

²⁵ Lásd Hjt. 8. §

²⁶ Lásd részletesen Hjt. 10. §

Az érvénytelen – azaz a semmis és a sikeresen megtámadott – jognyilatkozat alapján létrejött szolgálati viszonyból származó, jóhiszeműen szerzett és gyakorolt jogokat, illetve kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes jognyilatkozat alapján állnának fenn (azaz nem jogellenesek, például az így folyósított illetményt nem kell visszafizetni). Ugyanakkor az érvénytelen jognyilatkozat alapján létrejött szolgálati viszony nem tartható fenn, az a törvény erejénél fogva megszűnik (felmentési idő és végkielégítés nélkül). Kivételt jelent ez alól, ha az érvénytelenségi ok a munkáltató oldalán merült fel, mert ilyenkor a felmentés szabályait kell alkalmazni.

A gyakorlatban sokszor előfordul, hogy nem az egész jognyilatkozat, hanem annak valamely része érvénytelen. Ilyenkor az érvénytelen rész helyett a jogszabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

I./12. Jogviták rendezése, elévülés

Ha az állomány tagja a munkáltató döntését vagy annak elmulasztását magára nézve sérelmesnek tartja, elsődlegesen szolgálati panaszt, külön meghatározott esetekben pedig fellebbezést (például a kártérítési, a fegyelmi és a méltatlansági határozat) terjeszthet elő. A jogviszonnyal kapcsolatosan felmerülő jogviták „házon belüli”, gyors és hatékony rendezése mellett, illetve azon túl, természetesen biztosított a bírósághoz fordulás alkotmányos alapjoga is. Ezzel akkor élhet a katona, ha a szolgálati panaszhoz vagy a fellebbezéshez való jogát kimerítette, vagy erre azért nincs lehetősége, mert a sérelmezett munkáltatói döntést a miniszter hozta, ezért „belső” jogorvoslati fórum nem áll rendelkezésére, vagy a munkáltató határidőn belül nem bírálta el szolgálati panaszát vagy fellebbezését, vagy ha a honvédelmi szervezet által kibocsátott fizetési felszólítást tartja sérelmesnek.

A felek a katonai szolgálati jogviszonyból származó valamely jogukat egy meghatározott időtartam, jellemzően 3 év eltelte után bírósági úton már nem tudják érvényesíteni. Ez az igény és nem a jog elévülése, következésképpen, ha bármelyik fél az elévülési idő után teljesít, az jogszerű, és így – az elévülésre hivatkozva – nem követelhető vissza. Az igény elévülését – erre irányuló kérelem nélkül is – hivatalból kell figyelembe venni. Az általános elévülési időnél (3 év) rövidebb, csupán 6 hónap áll rendelkezésre a jognyilatkozat korábban említett megtámadására, viszont hosszabb, 5 év az elévülése például a bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igénynek (ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél is hosszabb, az igény az ennek megfelelő idő alatt évül el). Az elévülés nyugvására és megszakadására vonatkozó előírásokat a Hjt. részletesen tartalmazza.²⁷

²⁷ Lásd részletesen Hjt. 13. §

Nem feltétlenül szükséges, hogy az érintett észlelje a munkáltatói döntés jogszabálysértő jellegét. Sor kerülhet erre hivatalból is, melynek következtében meghatározott feltételek fennállása esetén²⁸ a miniszter törvényességi jogkörében eljárva, megsemmisíti, vagy megváltoztatja az egyedi ügyben hozott jogszabálysértő döntéseket.



²⁸ Lásd Hvt. 45. § (2), (4)-(6) bekezdés

II. HAZAI KÉPZÉSRE VEZÉNYLÉS, TANULMÁNYI SZERZŐDÉS

A hivatásos és a szerződéses katonák hazai képzésen történő részvételére a katonai szolgálati jogi szabályozás számos, az általános munkajogi és más közszolgálati szabályozástól eltérő sajátos jellemzőkkel rendelkezik. A következőkben ezeket foglalom össze.

II./1. Hazai képzés fogalma

Hazai képzésnek minősül a belföldi iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli oktatás, továbbképzés és átképzés, amely iskolai végzettség, szakképzettség, szakképesítés, tanfolyami végzettség vagy képzettség megszerzésére irányul. Nem tartozik ebbe a körbe a külföldi képző intézmény által biztosított oktatók által megtartott, magyarországi helyszínre kihelyezett, külföldi kiutazást nem igénylő képzés (ún. külföldi fél által Magyarországra kihelyezett képzés) vagy a külföldi képző intézmény által biztosított, kizárólag online formában, számítógépes hálózaton elérhető, hagyományos, tantermi jelentéset nem igénylő képzés (ún. külföldi fél által biztosított online képzés).



II./2. A központi képzési katalógus

A központi hazai beiskolázási tervben szereplő, továbbá a Honvédség központi személyügyi szerv vezetője által engedélyezett képzéseket az ún. központi képzési katalógus tartalmazza. A munkáltatói jogkört gyakorló (vagyis a hazai képzésekkel kapcsolatosan az állományilletékes parancsnok) a hivatásos és a szerződéses katonák képzésére vonatkozó igényét a központi képzési katalógusban megjelent képzések közül választhatja ki (ha nem szerepel benne, meghatározott rendben kezdeményezheti felvételét). E képzéseken történő részvétel formailag vezénnyelssel vagy tanulmányi szerződéssel valósulhat meg.

II./3. Alaki követelmények

A képzésen történő részvétel formáját (vezénnyel/ tanulmányi szerződés) nem a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörben, hanem a képzés fajtája függvényében a miniszter rendeletben²⁹ határozza meg.

Az állomány tagja képzésre vezénnyelssel vesz részt a központi képzési katalógusban szereplő katonai mesterképzésen, katonai felsővezetői szakirányú továbbképzési szakon, az NKE által indított tanfolyamon, a honvédelmi szervezetek által végrehajtásra kerülő képzésen (ide nem értve a tanfolyamrendszerű másod-helikopter-vezető vagy légijármű-vezető képzést), és az általa betöltött szolgálati beosztáshoz jogszabályban, illetve munkaköri leírásban előírt képzésen. A képzésre vezénnyel szabályait kell alkalmazni a központi képzési katalógusban szereplő kiképzésekre is. További követelmény, hogy az érintett csak olyan képzésre vezényelhető, amely az előmeneteléhez, a szakmai vagy a vezetői ismereteinek bővítéséhez közvetlenül kapcsolódik, ahhoz szükséges vagy azt elősegíti.

A Honvédség – vezénnyel helyett – tanulmányi szerződés megkötésével támogathatja az állomány tagjának a központi képzési katalógusban szereplő doktori (PhD) képzésen, honvédtiszti mesterképzés keretében nem induló, az érintett tervezett előmeneteléhez kapcsolódó polgári mesterképzésen, továbbá a katonai képzés keretében nem induló polgári képzésen történő részvételét. A tanfolyamrendszerű másod-helikopter-vezető vagy légijármű-vezető képzésen való részvétel ugyancsak tanulmányi szerződés megkötésével történhet. Doktori (PhD) képzés esetén a tanulmányi szerződéssel támogatható pályázatokról a Magyar Honvédség parancsnoka dönt.

A vezénnyel és a tanulmányi szerződés kizárólag írásban érvényes (szóbeli nyilatkozat nem elegendő).

²⁹ Lásd Hjt. 89. § (1) bekezdés, Hjt. vhr. 108. §

II./4. Tartalmi követelmények

A szabályozás korábban már ismertetett kötelező jellegéből és a közpénzekkel történő felelős gazdálkodás követelményéből következően a vezénylés és a tanulmányi szerződés tartalmát a felek kizárólag a jogszabályi keretek között alakíthatják, attól közös akarattal vagy a katona javára is csak akkor térhetnek el, ha az eltérés kifejezetten megengedett.

A jognyilatkozatok kötelező tartalmi eleme a képző intézmény és a képzés megnevezése, a képzés helye, formája, jellege, kezdő és befejező időpontja, a tanulmányi támogatás formája és mértéke, valamint a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő tartama. Az állomány nyelvtanfolyamra vezényelt tagja esetén további előírás, hogy a vezénylésnek tartalmaznia kell az elvárt nyelvvizsga-bizonyítvány nyelvét, fajtáját, típusát és szintjét, valamint az arra való kötelezést, hogy az állomány tagja ezt a nyelvvizsga-bizonyítványt a képzés záró időpontját követő 2 éven belül köteles megszerezni.

II./5. Képzési kötelezettségek

A feleket terhelő főbb kötelezettségek lényegében függetlenek attól, hogy a képzésen történő részvétel milyen formában (vezénylés/tanulmányi szerződés) valósul meg. A képzésben résztvevő kötelezettsége a tanulmányok előírtak szerinti megkezdése, folytatása, sikeres befejezése, illetve a képzés sikeres befejezését követően szolgálati viszonyának meghatározott idő végéig történő fenntartása (kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő), míg a munkáltató biztosítja az előírt tanulmányi támogatásokat és a tanulmányi kötelezettségek teljesítéséhez szükséges szabadidőt (tanulmányi szabadidő). Mindazonáltal a feleknek lehetősége van arra, hogy a tanulmányi szerződésben közös meg egyezéssel további kötelezettséget vállaljanak, illetve jogosultságot kössenek ki.



II./6. Tanulmányi támogatások

Akár vezénylésről, akár tanulmányi szerződésről van szó, a Honvédség által nyújtott támogatások formája és mértéke nem képezi a felek szabad megállapodásának tárgyát. Tanulmányi támogatásként kizárólag a tandíj összege, a kötelező tanszerek, valamint jogszabályban meghatározottak szerint ételmezési ellátás, utazás és szállás nyújtható, és az érintett minden esetben ezek teljes összegű megtérítésre jogosult.³⁰ Kivételt jelentenek az NKE-re vezényelt, a Honvédség rendelkezési állományába tartozó oktatók, tanárok, mert részükre a rektor az NKE saját költségvetése terhére a nemzeti felsőoktatásról szóló törvényben vagy az NKE szabályzataiban meghatározott feltételekkel további juttatást, támogatást, költségterítést állapíthat meg.³¹

Sajátos szabályok vonatkoznak doktori (PhD) képzés esetén a fokozatszerzési díjra. Ennek átvállalásáról ugyanis az érintett kérelmére nem a munkáltatói jogokat gyakorló állományilletékes parancsnok, hanem – előjárói jogkörben – a Magyar Honvédség parancsnoka dönthet. Következésképpen a tanulmányi szerződés módosítására – így e költség tanulmányi támogatásként történő átvállalására – kizárólag támogató jellegű döntés esetén kerülhet sor.

2015-ig tanulmányi támogatásnak minősült a szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesítés időtartamára járó távolléti díj is. Napjainkban a tanulmányi szabadidő tartamára az érintettnek – alanyi jogon – illetmény jár, s ebből következően annak összege nem minősül tanulmányi támogatásnak, és a képzésben résztvevő kötelezettségszegése esetén nem képezi megtérítési kötelezettség tárgyát.

A tanulmányi támogatások meghatározása során figyelemmel kell lenni azok személyi jövedelemadó vonzatára is. Ez másként alakul annak függvényében, hogy a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a katonát, vagy a képzést tanulmányi szerződéssel támogatja, továbbá, hogy az érintett iskolarendszerű vagy azon kívüli képzésben vesz részt.³²

II./6./1. Tandíj

Tandíjnak minősül a képző intézmény által a honvédelmi szervezet részére a tandíjról, illetve a vizgadíjról kiállított számla szerinti összeg vagy – ennek hiányában – a központi képzési katalógusban a képzés leírásához rendelt belső vagy külső ár.³³

³⁰ Lásd Hjt.vhr. 112. § (1) és (2) bekezdés

³¹ Lásd Hjt. 54. § (1) bekezdés d) pont

³² Lásd Képzési ut. 5/A. §

³³ Hjt.vhr. 1. § 15a. pont

II./6./2. Kötelező tanszerek

Kötelező tanszerként az oktatási intézmény által meghatározott tankönyv, jegyzet, elektronikus tananyag honvédelmi szervezet nevére kiállított számlával igazolt összege kerülhet megtérítésre. A képzésben résztvevő a megvásárolt tanszereket haladéktalanul köteles előzetes könyvleltárba felvetetni, tanulmányai befejezését követően pedig a megvásárolt és a használatba kapott tanszereket a munkáltató részére átadni. Amennyiben a kötelező tanszerek a munkáltató rendelkezésére állnak, azokat a tanulmányok idejére térítésmentesen az érintett rendelkezésére bocsátja.

II./6./3. Élelmezési ellátás

Az érintett térítésmentes természetbeni élelmezési ellátásra jogosult, ha a képzésen történő részvétel következtében különélőnek minősül (hétvégi hazautazást választ, és a képzés helye szerinti település nem azonos a lakóhelyével vagy a tartózkodási helyével, ide nem értve a helyőrségi szállón történő elszállásolást).

II./6./4. Szállásköltség megtérítése

Hétvégi hazautazás választása esetén a képzésben résztvevő a képzés helye szerinti településen jogosult Honvédség által üzemeltetett (támogatott) szálláshelyet igénybe venni. Amennyiben ilyen szállás a képzés helyén nem áll rendelkezésre, az érintett jogosult az adott településen található kereskedelmi szálláshely számlával igazolt költségeinek megtérítésére. A kereskedelmi szálláshely igénybevételével összefüggésben napi szállásköltség felső határát a vezénylésben, tanulmányi szerződésben rögzíteni kell.

II./6./5. Utazási költségek megtérítése

A munkáltató megtéríti a napi vagy a hétvégi hazautazással összefüggő utazási költségeket is, figyelemmel azonban arra, hogy nem szolgálati kiküldetésről van szó, napidíj nem folyósítható, és az utazással töltött időre díjazás nem állapítható meg.

II./6./6. Nyilvántartási kötelezettség

A megtérítési kötelezettség összegének megállapíthatósága érdekében a tanulmányi támogatás pénzértékéről a munkáltató analitikus elektronikus nyilvántartást vezet, melyet az érintett aláírásával ismer el. Előfordulhat, hogy az állomány tagja az aláírást megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. Erről a munkáltató jegyzőkönyvet vesz fel, ugyanakkor kötelezettségzegés esetén önmagában az aláírás hiánya a tanulmányi támogatás megtérítésére vonatkozó igény érvényesítését nem akadályozza.

II./7. Tanulmányi szabadidő

A munkáltató a képzésben résztvevőt a tanulmányi – így különösen a jelenléti és a vizsgatéli – kötelezettségeinek teljesítése érdekében a képzés idejére mentesíti a rendelkezésre állási és szolgálatteljesítési kötelezettség alól (tanulmányi szabadidő). A tanulmányi szabadidő szolgálatmentességnek³⁴ minősül, következésképpen nem érinti a különböző jogcímen járó alap-és pótszabadságot.

Teljes idejű nappali (intenzív) képzés esetén a tanulmányi szabadidő lefedi a képzés teljes időtartamát, azonban munka melletti tanfolyamok esetén, amikor az állomány tagja egy adott képzési időszak egyes munkanapjain, ezen belül esetlegesen néhány órára vesz részt a képzésen (például szeptembertől júniusig hétfőn és szerdán 9-12 óra között) a tanulmányi szabadidő kizárólag a munkanapokon belül a képzéssel érintett időtartamokra terjed ki.

Nem jár tanulmányi szabadidő az igazolatlan távollétekre és a képző intézmény által elrendelt iskolai és képzési szünetekre. Az iskolai és a képzési szünet időtartamára – munkáltató által meghatározott szabadságként, annak erejéig, ezen túl erre irányuló kérelem esetén – szabadságot kell kiadni. Az adott képzési időszakot követően nem adható ki a tanulmányi szabadidő azon része, melyet az érintett az adott képzési időszakban nem vett igénybe.

A képzésre vezénylés elődlegeségét fejezi ki, hogy a Magyar Honvédség parancsnokának előzetes döntése szükséges, ha a munkáltató a Hvt. 36. § (1) bekezdés h) pontja, valamint (2) bekezdés a) pontja szerinti szolgálati feladatra történő vezénylés érdekében vissza akarja rendelni a katonát a szolgálatteljesítési helyére.

³⁴ Lásd Hjt. 108. § (2) bekezdés

II./8. Kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő

A támogatott képzésben részt vevő katona a képzettség megszerzését követően, a vezénylésben vagy a tanulmányi szerződésben meghatározott ideig köteles szolgálati viszonyát fenntartani (kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő). Ennek célja, hogy a támogatott képzés sikeres befejezését követően az érintett a megszerzett új képességét – tényleges szolgálatteljesítéssel – a Honvédség javára „hasznosítsa”. Figyelemmel arra, hogy a szerződéses katona jogviszonya határozott idejű, ha a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő meghaladná a vállalt szolgálati idejét, a vezénylés és a tanulmányi szerződés feltétele, hogy a felek a vállalt szolgálati időt legalább a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő lejártáig meghosszabbítsák.

A szolgálati viszony fenntartásának kötelezettsége a képzés sikeres befejezését követően kezdődik. Ennek megfelelően a vezénylés és a tanulmányi szerződés nélkülözhetetlen tartalmi eleme, hogy a képzés sikeres teljesítését igazoló okmány (oklevél, bizonyítvány) megszerzése mikor esedékes (az abszolutórium kizárólag a doktori képzés (PhD) esetén jelölhető meg). Nyelvképzés esetén a képzés sikeres befejezésének az előírt nyelvvizsga-bizonyítvány képzés záró időpontját követő 2 éven belül vagy – ha erre sor kerül – a munkáltató által meghosszabbított határidőben történő megszerzése minősül. Kivételt jelent ez alól, hogy ha a (meghosszabbított) határidő veszélyhelyzet időtartama alatt, vagy megszűnését követő 4 hónapon belül járna le. Ilyenkor az érintett az előírt nyelvvizsga-bizonyítványt a veszélyhelyzet megszűnését követő legrövidebb időn, de legkésőbb 9 hónapon belül köteles megszerezni.

Képzésre vezénylés esetén a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő a támogatott tanulmányok időtartamától függ, megegyezik a képzési idő kétszeresével, de legalább 1 év. Tanulmányi szerződés esetén figyelemmel kell lenni a tanulmányi támogatások összegére³⁵ is azzal a korlátozással, hogy a leszorgálandó idő nem haladhatja meg a 10 évet. Ha a katona egyidejűleg több tanulmányi szerződés alapján köteles fenntartani jogviszonyát, ennek időtartamát a legtovább tartó kötelezettség határozza meg. A leszorgálandó idő tartamába nem számítanak bele a tartós távollétek, így például a szolgálati viszony szünetelése, a 30 napot meghaladó egészségügyi szabadság, a 30 napot meghaladó illetmény nélküli szabadság, a szülési szabadság időtartama, és a rendelkezési állomány azon időtartama, amikor az állomány tagja ténylegesen nem lát el szolgálati feladatot.

³⁵ Lásd részletesen Képzési ut. 16. §

II./9. A módosítás jogi keretei

A vezénylés és a tanulmányi szerződés módosítása kizárólag írásban érvényes.

A vezénylés módosítása egyoldalú munkáltatói döntés, melyre jellemzően a szolgálat érdekében kerül sor. Kérelemre történő vezénylés-módosítás sem kizárt, ilyenkor a munkáltató mérlegelési jogkörben dönt a kérelem teljesíthetőségéről. Kivételt jelent ez alól a nyelvvizsga letételére előírt határidő kérelemre történő módosítása³⁶. Erről ugyanis nem a munkáltatói jogkört gyakorló állományilletékes parancsnok dönt, hanem – szakmai előljárói jogkörben, a körülményeket mérlegelve – a Honvédség központi személyügyi szervének vezetője. Pozitív elbírálás esetén a munkáltató köteles a vezénylést módosítani, ha viszont a Honvédség központi személyügyi szervének vezetője a kérelmet elutasítja, vagy az állományilletékes parancsnok saját hatáskörben dönt, a határidő-meghosszabbítás érvénytelen (mint jogszabály ütköző rendelkezés semmis).

A tanulmányi szerződés – jellegének megfelelően – kizárólag közös megegyezéssel módosítható. Erre irányuló szerződéses kikötés esetén a tanulmányi szerződés egyoldalúan változtatható meg jogszabály-változás (hatálybalépés, módosítás, hatályon kívül helyezés) átvezetése érdekében. Ebben az esetben az állományilletékes parancsnok a bekövetkezett változásokról haladéktalanul írásban értesíti a képzésben résztvevőt.

II./10. Képzési kötelezettségek megszegése

II./10./1. A katona kötelezettségszegése

Kötelezettségszegést követ el az állomány tagja (vezénylés és tanulmányi szerződés esetén is), ha a képzést neki felróható okból elmulasztja, vagy az előírt követelményeket meghatározott időre nem teljesíti, vagy ha szolgálati viszonya a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő lejárta előtt megszűnik a következők szerint:

- a bíróság jogerős ügydöntő határozatával lefokozás, szolgálati viszony megszüntetés, illetve foglalkozástól eltiltás büntetés vagy közügyektől eltiltás mellékbüntetés kiszabása miatt,
- lemondással vagy egyoldalú szerződésbontással,
- felmentéssel szolgálati beosztás ellátására teljesítményértékeléssel összefüggő vagy nemzetbiztonsági alkalmatlanság miatt, valamint katonai szolgálatra nemzetbiztonsági alkalmatlanság miatt,

³⁶ Lásd részletesen Hjt.vhr. 109/A. §

- a törvény erejénél fogva jogszabályban előírt képzési kötelezettség önhibából történő nem teljesítése, magyar állampolgárság megszűnése, más állam állampolgárságának megszerzése, vagyonnyilatkozattétellel összefüggő kötelezettségzegés miatt, a büntetlen előélet igazolásának elmulasztása, katonai szolgálatra fizikai okból alkalmatlanság, szolgálati viszony megszüntetés vagy lefokozás fenytítés jogerőre emelkedése és a katonai szolgálatra méltatlanság miatt.

Közös megegyezéssel történő jogviszony-megszüntetés esetén az alapul szolgáló megállapodásban a feleknek rendezniük kell jogaikat, kötelezettségeiket, így például azt is, hogy a támogatott képzésben való részvételre figyelemmel keletkezik-e megtérítési kötelezettség vagy sem. Közös megegyezés esetén – a kötelező érvényű szabályozástól eltérve – a feleknek lehetőségük van arra, hogy kölcsönös és egybehangzó akarattal a jogállási törvénytől eltérjenek.³⁷

A szolgálati viszony bármelyik fél kezdeményezésére megszüntethető közalkalmazotti, honvédelmi alkalmazotti, közszolgálati, vagy a rendvédelmi hivatásos szolgálati jogviszonyba történő áthelyezéssel. Ez a jogcím igen különböző élethelyzeteket ölel fel, ezért a munkáltató mérlegelheti, hogy a kötelező idő lejártá előtti megszüntetés indoka mennyiben róható fel az érintettnek: az áthelyezéssel összefüggésben úgy járt-e el a katona, ahogy az adott helyzetben tőle elvárható (hiszen jogviszonyát köteles lenne fenntartani), és az áthelyezés sérti-e a Honvédség érdekét (elveszti az általa támogatott képzéssel megszerzett képességgel rendelkező alkalmazottját). Például, ha az érintett kezdeményezi az áthelyezését, nyilvánvaló, hogy nem tett eleget az előírt kötelezettségének, de ilyenkor is mérlegelhetők az érdeksérelmet esetlegesen enyhítő körülmények. Hangsúlyozandó, hogy a munkáltató áthelyezéshez történő hozzájárulása nem jelenti automatikusan a tanulmányi szerződésből származó visszatérítési igényéről való lemondást is³⁸. Ha a munkáltató úgy dönt, hogy az idő előtti megszüntetés a katonának nem róható fel, megtérítési kötelezettség nem keletkezik (ez nem azonos azzal az esetkörrel, amikor az állomány tagja megtérítésre kötelezett, de ez alól mentesítésre kerül). Ha a munkáltató a felróhatóságot megállapítja, az általános szabályok szerint érvényesíti követelését, ugyanakkor az érintett kérelmezheti mentesítését, vagy fizetési könnyítés engedélyezését. Gyakori eset, hogy az új munkáltató – a munkaerő megszerzése érdekében – az érintettet terhelő megtérítési kötelezettségeket átvállalja. Ez akár az áthelyezési megállapodásban, akár más jognyilatkozatban is érvényesen megtörténhet.

³⁷ Lásd Hjt. 60. § (3) bekezdés

³⁸ Lásd EBH2000. 250.

Tanulmányi szerződés esetén az előbbieken említett kötelezettségzegések az állomány tagja lényeges szerződészegésének minősülnek. Ennek következtében a munkáltató – a megtérítésre vonatkozó igényén túl – mentesül a tanulmányi szerződésből eredően őt terhelő kötelezettségek alól, és a polgári jog szerint követelheti esetleges kárának megtérítését³⁹ is.

A munka törvénykönyve lehetővé teszi a felek pénz fizetésére vonatkozó kötelezettségvállalását arra az esetre, ha a tanulmányi szerződést nekik felróható okból megszegik (kötbér).⁴⁰ A katonai szolgálati szabályozás kötbér kikötésére nem biztosít lehetőséget.

II./10./2. A munkáltató kötelezettségzegése

A vezényléshez kapcsolódóan a törvény „hallgat” a munkáltató esetleges kötelezettségzegéséről, illetve annak következményeiről. E magatartás ugyanakkor sérti az általános magatartási követelményeket, jogszabályban előírt juttatások tekintetében tételes jogi rendelkezéseket is, ezért a katona jogait szolgálati panasz⁴¹ benyújtásával érvényesítheti (például munkáltatói mulasztásra hivatkozva).

A fentiekkel ellentétben tanulmányi szerződés esetén a munkáltató kötelezettségzegésének jogi hatása törvényben rendezett: mentesül az állomány tagja a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségei – így például a tanulmányok folytatása, vagy a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő leszolgálása – alól, ha a munkáltató lényeges szerződészegést követ el. Látható, hogy a lényeges szerződészegés objektív tényállás, független a munkáltatói magatartás felróhatóságától. A nem szerződészerű munkáltatói magatartás – például, ha a munkáltató a tanulmányi támogatást nem, vagy nem határidőben nyújtja, vagy ha a tanulmányok ideje alatt a tanulmányi szerződésben meghatározottnál kevesebb tanulmányi szabadidőt biztosít – általában akkor minősülhet lényegesnek, ha az jelentősen elnehezíti, vagy lehetetlenné teszi a másik fél helyzetét (például a munkáltatói támogatás hosszabb idejű vagy visszatérő jellegű, illetve jelentős részének késedelme). A katona emellett – a Polgári Törvénykönyv szerződészegéssel okozott károkért való felelősségre vonatkozó rendelkezései⁴² alapján – követelheti esetleges kárának megtérítését is (például a tanulmányainak folytatására fordított, saját maga által viselt költség megtérítését).

A katona jogait a tanulmányi szerződés azonnali hatállyal történő írásbeli felmondással érvényesítheti.⁴³

³⁹ Lásd részletesen Ptk. 6:142. §

⁴⁰ Lásd részletesen Mt. 229. § (8) bekezdés, Ptk. 6:186-189. §

⁴¹ Lásd részletesen Hjt. 180-181. §

⁴² Lásd részletesen Ptk. 6:142. §

⁴³ Lásd Hjt. vhr. 111/B. § (2) bekezdés

II./11. Megtérítési kötelezettség

A munkáltató által nyújtott támogatás megtérítésére köteles az állomány tagja (vezénylés és tanulmányi szerződés esetén is) a korábbiakban bemutatott kötelezettségzegése (lényeges szerződészegése) esetén. Ez munkáltatói oldalról nézve követelés, mellyel kapcsolatosan fontos kérdés, hogy az mikor és hogyan érvényesíthető, milyen feltételekkel lehet arról lemondani, vagy mérsékelni. Erről lesz szó a következőkben.

II./11./1. Esedékessé válás

Az esedékessé válás az az időpont, amikortól a munkáltató követelheti az általa nyújtott tanulmányi támogatás visszafizetését. Ez a fordulónap a képzés felróható okból történő elmulasztása esetén a felróhatóság megállapítását követő nap, az előírt követelmények meghatározott időre nem teljesítése esetén a határidő eredménytelen letelét követő nap, a szolgálati viszony felróható okból történő megszűnése esetén pedig a megszűnést követő nap.⁴⁴

II./11./2. Időarányosság

Ha az érintett a kötelezően szolgálati viszonyban töltött idő egy részét (jogellenesen) nem tölti le, úgy megtérítési kötelezettsége időarányos, azaz a szolgálati viszonyban nem töltött időnek megfelelő részre korlátozódik. Ezzel összefüggésben ismételten szükséges kiemelni, hogy a kötelezően szolgálati viszonyban töltött idő a képzés sikeres befejezésétől számítandó (ezt megelőzően a képzés felróható elmulasztása vagy az előírt követelmények határidőre történő nem teljesítés állapítható meg). Például, ha a katona lemond, időarányos visszafizetési kötelezettséggel akkor tartozik, ha az elvárt nyelvvizsga-bizonyítvánnyal rendelkezik, de nem szolgálta le a kötelező időt, viszont a kötelező idő meg sem tud kezdődni akkor, ha a katona úgy mond le, hogy az előírt nyelvvizsga-bizonyítvánnyal nem rendelkezik, így ilyenkor megtérítési kötelezettsége teljes összegű.

⁴⁴ Lásd Hjt. vhr. 114. § (2) bekezdés

II./11./3. Megtérítési kötelezettség érvényesítése

Az állományilletékes parancsnok követelése érvényesítése érdekében az esedékesse válástól számított 30 napon belül fizetési felszólításban hívja fel az állomány érintett tagját a tanulmányi támogatás megtérítésére. Ha az állomány tagja a fizetési felszólítás kézhezvételétől számított 30 napon belül nem teljesíti fizetési kötelezettségét, a munkáltató igényét fizetési meghagyás vagy bíróság útján érvényesíti. Ezzel összefüggésben szükséges hangsúlyozni, hogy a Honvédség – államháztartási előírásokra figyelemmel – követeléséről csak törvényben meghatározott esetekben és módon mondhat le, ugyanakkor az önkéntes teljesítésre történő felhíváson kívül a központi költségvetésről szóló törvényben megállapított értékhatárt el nem érő kis összegű követelést behajtásra előírni nem kell (jelenleg 100.000 Ft).⁴⁵ Következésképpen az állományilletékes parancsnok nem dönthet a fizetési felszólítás vagy az igényérvényesítés mellőzéséről, viszont a fizetési felszólítással egyidejűleg írásban köteles tájékoztatni az érintettet a megtérítési kötelezettség alóli mentesítés, vagy a fizetési könnyítés lehetőségéről, feltételeiről.⁴⁶



⁴⁵ Lásd Áht. 97. § (1) és (3) bekezdés

⁴⁶ Lásd részletesen Hjt. vhr. 115. § (3) bekezdés

II./11./4. Mentésítés, fizetési könnyítés

A megtérítésre kötelezett katona családi, vagyoni, jövedelmi vagy szociális körülményeinek figyelembe vétele érdekében, a szolgálati út betartásával, a fizetési felszólítás kézhezvételét követő 30 napos jogvesztő határidőn belül kérelmet nyújthat be a Magyar Honvédség parancsnokához mentésítés, vagy a Honvédség központi személyügyi szervének vezetőjéhez fizetési könnyítés érdekében. Kérelemben előadottakat hitelt érdemlően igazolni szükséges. E tárgykörökben hivatalbóli eljárásnak nincs helye, a döntéshozó kötve van az állomány tagjának kérelméhez.

A katona kérelme alapján a Magyar Honvédség parancsnoka jogosult a megtérítési kötelezettségből származó munkáltatói követelést részben vagy egészben elengedni, ha a kötelezett igazolja, hogy a tanulmányi támogatás visszafizetése családi, vagyoni, jövedelmi vagy szociális körülményeire figyelemmel aránytalanul súlyos megterhelést jelentene.⁴⁷

A fizetési könnyítésről a Honvédség központi személyügyi szervének vezetője dönt, feltéve, hogy a megtérítésre kötelezett igazolja, hogy a tanulmányi támogatás egy összegű, illetve azonnali visszafizetése családi, vagyoni, jövedelmi, vagy szociális körülményeire tekintettel súlyos megterhelést jelentene.⁴⁸

Fizetési könnyítésként – a kötelezett kérelmétől függően – fizetési halasztás, illetve részletfizetési kedvezmény engedélyezhető. A fizetési könnyítés engedélyezését közjegyzői okiratba kell foglalni, melynek elkészítésével, módosításával kapcsolatos költségek a megtérítésre kötelezettet terhelik.

Fizetési halasztás legfeljebb egy évre engedélyezhető, amely időtartam alatt a Honvédség késedelmi kamatra jogosult. Részletfizetés engedélyezése esetén a törlesztő részletek havonkénti összege nem lehet kevesebb 10 ezer Ft/hó összegnél, a futamidő pedig nem lehet hosszabb 5 évnél, melynek időtartam alatt a Honvédség – a fizetési halasztáshoz hasonlóan – késedelmi kamatra jogosult. A Honvédség a kamatköveteléséről – a korábban már hivatkozott államháztartási szabályoknak megfelelően⁴⁹ – nem mondhat le.

A fizetési könnyítések egyidejű igénybevétele is engedélyezhető, azonban a futamidő együttesen sem haladhatja meg az 5 évet.

Ha a megtérítésre kötelezett a fizetési könnyítés feltételeit vagy az esedékes részlet befizetését elmulasztja, az a tartozás járulékaival együtt, egy összegben esedékessé válik.

⁴⁷ Lásd Hjt. 88. § (4a) bekezdés

⁴⁸ Lásd Hjt. vhr. 116. § (1) bekezdés

⁴⁹ Lásd Áht. 97. § (1) bekezdés

II./12. A megszűnés és a megszüntetés

A vezénylés és a tanulmányi szerződés megszűnése alatt olyan objektív okok bekövetkezését értjük, amelyek a felek akaratától függetlenül állnak elő, és automatikusan vezetnek el a képzés lezárásához. Ilyenkor tehát a felek jognyilatkozata irreleváns. Ezzel szemben a vezénylés és a tanulmányi szerződés megszüntetését a felek közös, vagy valamelyikének egyoldalú jognyilatkozata (szándéka) váltja ki.

II./12./1. A megszűnés lehetséges esetei

A vezénylés és a tanulmányi szerződés – természetüknél fogva – határozott időtartamra jönnek létre, ezért annak lejártával megszűnnek.

Előfordulhat, hogy a Honvédség által támogatott képzés a vezénylésben vagy a tanulmányi szerződésben megjelölt eredeti, illetve módosított időpontban nem indul. A vezénylés ilyenkor vissza kell vonni, ugyanakkor – az adminisztratív terhek csökkentése érdekében – a tanulmányi szerződés külön munkáltatói intézkedés nélkül szűnik meg.⁵⁰

Nyilvánvalóan megszűnik a vezénylés és a tanulmányi szerződés – külön jognyilatkozat nélkül – az állomány tagjának halálával. A nyújtott támogatás visszakövetelésének – szerződésszegés hiányában – az örökösrel szemben nincs helye.

A Honvédségnél munkáltató jogutód nélküli megszűnése nem jellemző, így az átszervezések következtében a jogutód munkáltató mindazon jogosultságokkal rendelkezik, illetve kötelezettségekkel tartozik, mely a jogelődöt illette, vagy terhelte (mindez nem érinti azt, hogy a körülmények lényeges megváltozására hivatkozással megnyílik a tanulmányi szerződés felmondásának joga).

II./12./2. A megszüntetés lehetséges esetei

A vezénylést a munkáltató a szolgálat érdekében egyoldalúan írásban megszüntetheti. Ahogy erről korábban már szó volt, szolgálati érdekként kizárólag a Honvédség, illetve az állományilletékes honvédségi szervezet rendeltetésszerű és eredményes működéséhez, jogszabályban, közjogi szervezetszabályozó eszközben vagy alapító okiratban meghatározott feladatainak teljesítéséhez szükséges, vagy azt meghatározó módon befolyásoló személyi feltétel, körülmény vehető figyelembe.⁵¹

⁵⁰ Lásd Hjt. vhr. 111/B. § (1) bekezdés

⁵¹ Hjt. 2. § 35. pont

Nyelvképzéshez kapcsolódó sajátos követelmény, hogy az állományilletékes parancsnok a vezénylést köteles megszüntetni, ha a nyelvképző által szervezett első házi vizsga során a katona eredménye alapján a nyelvtanfolyam folytatása nem javasolt. Ezekben az esetekben a tanulmányi támogatás – kötelezettségszegés hiányában – nem követelhető vissza.

Az általános munkajogi szabályok szerint a tanulmányi szerződés közös megegyezéssel bármikor megszüntethető. Ezzel szemben – a Honvédség szakmai irányítási rendjére, illetve a központosított humánerőforrás-tervezésre figyelemmel – a katonai szolgálati jogban a felek a tanulmányi szerződést kizárólag a képzést végrehajtó állomány kezdeményezésére, a Magyar Honvédség parancsnokának jóváhagyásával szüntethetik meg közös megegyezéssel. E körbe tartozik különösen az állomány egészségügyi, informatikai, repülőhajózó, repülőműszaki, légiforgalmi irányító, légi közlekedési szabályozási szolgálati beosztást betöltő, valamint mérnöki végzettséget igénylő logisztikai szolgálati beosztást betöltő vagy abba tervezett tagjával kötött tanulmányi szerződés, valamint a tanfolyamrendszerű másod-helikopter vezető vagy légijármű-vezető képzés. Ilyenkor a feleknek meg kell állapodniuk a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos jogokról és kötelezettségekről, így különösen a katonát terhelő megtérítési kötelezettségről, annak mértékéről, határidejéről. Az állomány tagja az általános szabályok szerint mentesítést vagy fizetési könnyítést kérhet.

A tanulmányi szerződést bármelyik fél írásban, 30 napos határidővel lényeges szerződésszegésre hivatkozás nélküli is felmondhatja⁵², ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettsége teljesítését lehetetlenné tenné, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna. Az állomány tagja általi felmondás esetén – amely jellemzően valamilyen személyes, családi ok miatt következik be – a munkáltató az általa nyújtott támogatást, vagy annak arányos részét visszakövetelheti (a katona tehát még jogszerű felmondása esetén sem mentesül automatikusan a nyújtott támogatás visszafizetésének kötelezettsége alól). A munkáltató általi felmondás esetén a támogatás nem követelhető vissza.

⁵² Lásd Hjt. vhr. 111/B. § (2) bekezdés

II./13. Képzésen részvétel saját elhatározásból

A vezénylestől és a tanulmányi szerződéstől meg kell különböztetni azt az esetet, amikor az állomány tagja saját elhatározásából venne részt hazai képzésen. Ha a képzés érinti a katona szolgálatteljesítési idejét, a részvételhez az állományilletékes parancsnok előzetes engedélye szükséges. Pozitív elbírálás esetén a katona a parancsnoki engedély alapján automatikusan mentesül a szolgálatteljesítési kötelezettsége alól arra az időre, ami a tanulmányai folytatásához szükséges (tanulmányi szabadidő). Ezt a tanulmányi szabadidőt a katona – ellentétben a vezénlyessel és a tanulmányi szerződéssel – köteles ledolgozni. Erre meghatározott időn belül (30-180 nap) sort kell keríteni, amiért a közvetlen szolgálati előljáró (hivatali felettes) felel. E jogkörében a közvetlen szolgálati előljáró (hivatali felettes) dönthet úgy is, hogy a távollét kötelező ledolgozásától eltekint.⁵³ E döntése bármikor megváltoztatható, illetve nem pótolja a részvételhez szükséges parancsnoki engedélyt.

A tanulmányi szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező tanulmányi foglalkozás és a szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg. Emellett a munkáltató vizsgánként – ha egy vizsganapon több vizsgatárgyból kell vizsgázni, vizsgatárgyanként – a vizsga napját is beszámítva 4 munkanap, a diplomamunka, a szak- és évfolyamdolgozat elkészítéséhez 10 munkanap tanulmányi szabadidőt biztosít. A tanulmányi szabadidő – az ismételt vizsga kivételével – a vizsga napjára és az azt megelőző, az állomány tagja által megjelölt munkanapokra jár. A tanulmányi szabadidőre – más foglalkoztatási törvényekkel⁵⁴ ellentétben – az érintett illetményre jogosult (ez ebben az esetben sem tanulmányi támogatás).

Munkáltatói engedéllyel folytatott képzés esetén a munkáltató – tanulmányi szabadidőn kívül – egyéb támogatást nem nyújt, az érintett kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idővel nem tartozik.

A munkáltató mérlegelve a katona saját képzési elhatározását, természetesen felajánlhatja tanulmányi szerződés megkötését (feltéve, hogy a képzés szerepel a központi képzési katalógusban). Ebben az esetben a felek jogai és kötelezettségei a tanulmányi szerződésekre irányadó általános szabályok szerint alakulnak.

Ha a katona által saját elhatározásból választott képzés nem érinti szolgálatteljesítési idejét, arról a munkáltatónak kizárólag előzetes írásbeli bejelentési kötelezettséggel tartozik. Ilyenkor a munkáltató részére semmilyen támogatást nem nyújt, értelemszerűen még tanulmányi szabadidőt sem, hiszen a képzés kívül esik a szolgálatteljesítési időn.

⁵³ Lásd Hjt. 90. § (2) bekezdés, Hjt. vhr. 110. § (2) bekezdés

⁵⁴ Például Hszt. 153. § (7) bekezdés, Kit. 151. § (18) bekezdés

II./14. Jogszabályban meghatározott képzési kötelezettség nem teljesítése

A képzésen történő részvétellel kapcsolatos ismeretek zárásaként szükségesnek tartom kiemelni, hogy a szolgálati viszony a törvény erejénél fogva (felmentési idő, végkielégítés nélkül) szűnik meg, ha az érintett a jogszabályban előírt képzési kötelezettségét önhibából nem teljesíti.⁵⁵ Ilyen képzési kötelezettség jelenleg a katonai végzettséggel nem rendelkezők tiszti alaptanfolyama (a Magyar Honvédség parancsnoka szolgálati érdekből vagy egészségi okból legfeljebb 2 évre halasztást engedélyezhet).⁵⁶ Nem alkalmazható e jogcím az idegennyelv-ismereti követelmény nem teljesítése esetén, mert azt nem jogszabály, hanem a munkáltató állapítja meg.



⁵⁵ Lásd Hjt. 68. § (1) bekezdés b) pont

⁵⁶ Lásd részletesen Hjt. vhr. 26/B. §

III. HONVÉDELMI EGÉSZSÉGGÁROSODÁSI ELLÁTÁS

A honvédelmi egészségkárosodási ellátás (a továbbiakban: ellátás) – a szolgálati nyugdíj megszűnését követően – baleset vagy betegség miatti egészségi alkalmatlanság következtében kiválni kényszerülő hivatásos és szerződéses katonák élethelyzetének támogatását szolgálja. Célja, hogy a jogosult részére rendszeres jövedelem folyósításával egzisztenciális biztonság nyújtson az öregségi nyugdíjig jogosultság eléréséig.

III./1. Az ellátás formái

Az ellátás honvédelmi egészségkárosodási keresetkiegészítésként (a továbbiakban: keresetkiegészítés) vagy honvédelmi egészségkárosodási járadékként (a továbbiakban: járadék) állapítható meg. Az ellátási forma alapvetően nem a munkáltató mérlegelésétől vagy az érintett választásától függ, hanem a jogosult egészségi állapotától és annak esetleges változásától.

Elsődleges követelmény az érintett honvédelmi szervezetnél⁵⁷, honvédségi szakképző intézményben vagy az NKE katonai felsőoktatási szervezeti egységében történő további foglalkoztatása. Ennek során a keresetkiegészítés – elnevezésének megfelelően – az illetmény/munkabér kiegészítésével biztosítja a jogosult részére korábbi jövedelmének meghatározott (65–100%) szinten tartását. Amennyiben a jogosult alkalmazása egészségi állapota alapján kizárt, részére korábbi jövedelmének helyettesítéseként – annak meghatározott mértékének (65–100%) megfelelően – járadék kerül megállapításra. Későbbiekben szó lesz arról, hogy – többek között – az egészségi állapot változása hogyan változtatja meg az ellátás formáját.

III./2. Az ellátásra való jogosultság feltételei

III./2./1. Jogosult személyi kör

Az ellátásra kizárólag a hivatásos és a szerződéses katonák jogosultak, beleértve természetesen a legénységi állomány tagját is. Önkéntes tartalékos katona, honvéd tisztjelölt vagy honvéd altiszt-jelölt egészségi alkalmatlansága esetén jogviszonyukat – az irányadó általános szabályoknak⁵⁸ megfelelően – kell megszüntetni.

⁵⁷ Lásd Hvt. 80. § 13. pont

⁵⁸ Lásd Hjt. 215. § (2) bekezdés, 228. § (3) bekezdés, 233. § (1) bekezdés, 235. § (4) bekezdés

III./2./2. Egészségi alkalmatlanság megállapítása

A katonai szolgálat alapvető jellemzője a fokozott egészségi, fizikai vagy pszichés terhelés. A katonai szolgálathoz nélkülözhetetlen egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság megállapítása, ellenőrzése, felülvizsgálata céljából alkalmasság-vizsgálatokat kell végezni.⁵⁹ Az egészségi alkalmasság felülvizsgálata során az ún. felülvizsgáló bizottságok⁶⁰ döntenek a szolgálati beosztás ellátására vagy a katonai szolgálatra való egészségi alkalmatlanság kérdésében. A „Jelenlegi beosztásban alkalmatlan” minősítés azt jelenti, hogy a vizsgált személy az adott beosztáson kívül más katonai beosztásra alkalmas lehet, míg a „Katonai szolgálatra alkalmatlan” minősítés valamennyi katonai beosztásra való alkalmatlanságot állapít meg.

Az alkalmassági feltételeknek való meg nem felelést jogállási oldalról kezelni szükséges. Szolgálati beosztásra alkalmatlanság esetén – annak függvényében, hogy szolgálati viszonyban történő továbbfoglalkoztatás lehetséges-e – az érintett egészségi állapotának, képzettségének és rendfokozatának megfelelő szolgálati beosztásba helyezéseiig, de legfeljebb 1 évig rendelkezési állományba helyezhető/tartható, vagy e jogcímen mérlegelhető felmentése.⁶¹ Ezzel szemben katonai szolgálatra alkalmatlanság esetén az érintett szolgálati viszonya értelemszerűen nem tartható fenn, ami így e jogcímen kötelező felmentést⁶² alapoz meg. E felmentések esetén a katona az általános szabályok szerint felmentési időre és végkielégítésre jogosult. Nem kizárt (ugyanakkor nem is garantált), hogy a katona szolgálati jogviszonya megszűnését követően a Honvédség alkalmazásába kerüljön. Ennek hiányában azonban magának kell gondoskodnia megélhetéséről addig, amíg saját jogon nyugellátásra nem szerez jogosultságot.

Az ellátás 2017. január 1-jei bevezetése az állomány meghatározott feltételekkel rendelkező tagja részére az előbb említett felmentéssel történő jogviszony-megszüntetés helyett kínál alternatív megoldást. Az ellátásra való jogosultság egyik alapfeltétele ugyanis a felülvizsgáló bizottság egészségi alkalmatlanság tárgyában hozott jogerős határozata (azaz meg nem fellebbezett, vagy – fellebbezés esetén – másodfokon elbírált döntés). E jogerős határozat alapján – legyen szó akár szolgálati beosztásra, akár katonai szolgálatra alkalmatlanságról – az ellátás megállapítására irányuló eljárás automatikusan (azaz hivatalból) megindul. Az ellátásra való jogosultság mindemellett megakadályozza a felmentési jogcím munkáltató általi alkalmazhatóságát, arra kizárólag az érintett erre irányuló kifejezett írásbeli kérelme⁶³ esetén lehet intézkedni.

⁵⁹ Lásd részletesen Alkalmassági rendelet

⁶⁰ Lásd Alkalmassági rendelet 2. § 1. pont

⁶¹ Lásd Hjt. 46. § (1) bekezdés g) pont,

62. § (1) bekezdés d) pont

⁶² Lásd Hjt. 62. § (2) bekezdés b) pont

⁶³ Lásd Hjt. 68/A. § (6) bekezdés

Hangsúlyozandó, hogy önmagában a pszichikai vagy a fizikai alkalmatlanság nem tartozik az ellátásra való jogosultság körébe: az egészségi alkalmatlanságnak mindenképpen fenn kell állnia akár a katonai szolgálatra, akár az adott szolgálati beosztás betöltésére nézve. A fentiekből következően a repülőorvosi bizottság által kiadott alkalmassági igazolás sem elégséges az ellátásra való jogosultsághoz, ilyenkor ugyanis kezdeményezni kell a felülvizsgálati eljárás lefolytatását.

III./2./3. Szolgálati kötelmekkel összefüggés hatása

Az ellátással összefüggésben meghatározó jelentőségű, hogy az egészségkárosodás szolgálati kötelmekkel összefüggésben következett be vagy attól függetlenül. Az ezzel kapcsolatos megállapítást a felülvizsgálati bizottság jogerős döntése (felülvizsgálati táblázat) tartalmazza.⁶⁴

Az egészségi alkalmatlanság szolgálati kötelmekkel összefüggő balesetre vagy betegségekre vezethető vissza annál, akit a baleset vagy a betegség ténylegesen a szolgálatellátása során ért, és akinek a baleset, betegség szolgálati kötelmekkel való összefüggését megállapították. Ilyenkor az ellátásra való jogosultság a tényleges szolgálati viszonyban töltött idő tartamára és az egészségromlás mértékére tekintet nélkül fennáll. Az ellátás összege ezekben az esetekben a távolléti díj 100%-ának felel meg (csökkentve a megállapított baleseti ellátás, rehabilitációs ellátás és rokkantsági ellátás együttes bruttó összegével), kifejezésre juttatva a Honvédség helytállását a szolgálat érdekében bekövetkezett egészségkárosodásért.

Más a helyzet azonban akkor, ha az egészségi alkalmatlanság nem szolgálati eredetű. Ebben az esetben az ellátás kizárólag annak állapítható meg, aki legalább 10 év tényleges szolgálati viszonyban töltött idővel rendelkezik és egészségi állapota a rehabilitációs hatóság⁶⁵ komplex minősítése szerint 80%-os mértékű vagy annál kevesebb. Ebben az esetben az ellátás mértéke is a tényleges szolgálati viszonyban töltött időtől függ, ahhoz igazodva sávosan emelkedik a korábbi távolléti díj 65-80%-a között⁶⁶ (természetesen ezt is csökkenteni kell a megállapított baleseti ellátás, rehabilitációs ellátás és rokkantsági ellátás együttes bruttó összegével).

⁶⁴ Lásd Alkalmassági rendelet 60. § (6a) bekezdés b) pont

⁶⁵ Lásd a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 1. § (15) bekezdés, 2. § (4) bekezdés

⁶⁶ Lásd Hjt. 68/G. § (2) bekezdés

Az egészségkárosodás mértéke orvos-szakmai szakértői döntés, melyet a Honvédség nem mérlegelhet, és nem bírálhat felül. A tényleges szolgálati viszonyban töltött idő is szabályozott, objektív körülmény, melynek során kizárólag a hivatásos és a szerződéses katonai szolgálati viszonyban, valamint – a „fegyveres” szolgálat elismeréseként – a rendvédelmi szerveknél hivatásos szolgálati jogviszonyban töltött szolgálati idő vehető figyelembe, mindenféle beszámított idők és kedvezményes szorzók nélkül. E feltételek hiányában az érintett ellátásra nem jogosult, következésképpen esetében az általános jogállási szabályok szerint kell eljárni (például, ha az érintett katonai szolgálatra alkalmatlan, azonban az egészségi alkalmatlansága nem szolgálati eredetű, és az érintett csak 5 év tényleges idővel rendelkezik, szolgálati viszonyát felmentéssel kell megszüntetni). Nemcsak az ellátás megállapítás során, hanem a későbbiekben, a megállapított ellátás folyósításának időtartama alatt is vizsgálni kell a jogosultsági feltételek fennállására. Így például, ha a jogosultságot kizáró körülmény utóbb következik be (például a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerint az érintett egészségi állapota meghaladja a 80%-ot), az érintett ellátásra való jogosultsága megszűnik.⁶⁷

III./2./4. Közrehatás vizsgálata

Saját felróható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat: nem jogosult az ellátásra az, aki egészségi alkalmatlansága bekövetkezésében vagy kialakulásában szándékosan vagy súlyosan gondatlanul közrehatott. Kiemelt jelentősége miatt a közrehatást megalapozó körülményeket – ha van ilyen – a felülvizsgálati bizottság jogerős döntésében (felülvizsgálati táblázat) fel kell tüntetni⁶⁸ (mellyel szemben az érintett fellebbezéssel élhet).

A közrehatás megítélése mérlegelési jogkörbe tartozik, a jogállási törvény az ilyen jellegű lehetséges magatartásokról kizárólag példálózó jellegű felsorolást ad (például, ha a baleset alkohol vagy kábítószer fogyasztása miatt következik be, extrém sporttal függ össze).⁶⁹

Szubjektív jellegére és a betegségek kialakulásához vezető összetett oksági összefüggésekre figyelemmel e kizáró ok megállapíthatósága sok esetben bizonyítási nehézségeket okoz. Az ellátásra való jogosultság méltányos elbírálása érdekében vélelemként érvényesül, hogy ha a rendelkezésre álló iratok (például parancsnoki vélemény, alapellátást végző orvos véleménye) és az elvégzett vizsgálatok alapján a közrehatás kétséget kizáróan nem állapítható meg, azt úgy kell tekinteni, hogy a vizsgált személy nem hatott közre egészségi alkalmatlansága bekövetkezésében, vagy kialakulásában.⁷⁰

⁶⁷ Lásd részletesen Hjt. 68/J. § (1) bekezdés

⁶⁸ Lásd Alkalmassági rendelet 60. § (6a) bekezdés a) pont

⁶⁹ Lásd részletesen Hjt. 68/A. § (4) bekezdés

⁷⁰ Lásd Alkalmassági rendelet 60. § (6c) bekezdés

III./2./5. Egyéb pénzellátások hatása

Az ellátás célját szem előtt tartva, nem állapítható meg az ellátás annak, aki egyébként saját jogú nyugellátásra vagy szolgálati járandóságra jogosult (e körülmények későbbi bekövetkezése pedig a jogosultság megszűnését eredményezik).

Nem jogosult az ellátásra az a hivatásos katona sem, aki egészségi alkalmatlansága megállapításának időpontjában már nyugdíj előtti rendelkezési állományba tartozik (aki pedig „csak” az ehhez szükséges feltételekkel⁷¹ rendelkezik, az ellátás helyett választhatja a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezését). Ebben az esetben az ellátásra való jogosultság azért kerül kizárásra, mert az érintett az öregségi nyugdíjra való jogosultságáig rendszeres járandósággal rendelkezik (illetménye megegyezik azzal az összeggel, amit az érintett öregségi nyugdíjba helyezése esetén kapna, ha az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte volna, melyet az éves nyugdíjemeléseknek megfelelően emelni kell).

Nem kizáró ok a nők 40 éve után megállapítható nyugellátása, valamint a karkedvezmény figyelembevételével megállapítható korhatár előtti ellátásra való jogosultság. Ugyancsak nem zárja ki az ellátást, az összegét viszont – a kettős ellátás tilalma miatt – befolyásolja az érintettet esetlegesen megillető baleseti ellátás, rehabilitációs ellátás és rokkantsági ellátás együttes bruttó összege (csökkenteni kell az ellátást, illetve az esetleges változásokat módosítással követni).



⁷¹ Lásd részletesen Hjt. 46. § (1) bekezdés t) pont

III./3. Az ellátás megállapítására irányuló eljárás

III./3./1. Az eljárás kezdete, időtartama

Az ellátás megállapítására irányuló eljárás hivatalból indul az egészségi alkalmatlanságot megállapító jogerős döntés állományilletékes parancsnokkal történő közlésekor.

Az érintett jogviszonyát szabályozott eljárásrendben 45 napon belül rendezni kell. Az eljárás kizárólag jogszabályban meghatározott objektív esetekben függeszthető fel, így például, ha új nem katonai munkakör létrehozása szükséges, az állománytábla módosításának kezdeményezésétől annak jóváhagyásáig eltelt időtartamra, vagy ha a szolgálati viszony megszüntetésére nem az állományilletékes, hanem előljáró parancsnok jogosult, a kezdeményezéstől a döntés meghozataláig.

Az eljárás időtartama alatt a beosztásra alkalmatlan e jogcímen rendelkezési állományba helyezhető/tartható⁷², illetve az érintett egészségügyi szabadságra jogosult⁷³. Előfordulhat azonban, hogy az érintett engedélyezett egészségügyi szabadsága eléri az 1 évet. Ilyenkor a távollét jogcíme megváltozik (egészségügyi szabadság legfeljebb 1 évig jár): a továbbiakban az állomány tagja az eljárás befejezéséig szolgálatmentességre jogosult. Kivételt jelent, ha az állomány tagjával szemben méltatlansági, fegyelmi vagy büntetőeljárás került elrendelésre. Ilyenkor a felelősségre-vonási eljárás lezárásáig az ellátás nem állapítható meg (az ellátás megállapítására irányuló eljárást erre az időtartamra fel kell függeszteni), a távollétre és az illetmény folyósítására pedig a méltatlansági, fegyelmi vagy büntetőeljárás elrendelésével összefüggő általános szabályokat⁷⁴ kell alkalmazni (például beosztásból felfüggesztés, illetmény-visszatartás).

⁷² Lásd Hjt. 46. § (1) bekezdés g) pont

⁷³ Lásd Hjt. 119. §

⁷⁴ Lásd Hjt. 131. §, 152. §, 161. §, 163. § (1) bekezdés

III./3./2. Jogosultsági feltételek vizsgálata

Az állományilletékes parancsnok az eljárás első lépéseként köteles haladéktalanul megvizsgálni, hogy az érintett esetén fennállnak-e az ellátáshoz szükséges jogosultsági feltételek. Összefoglalva:

1. Az érintett hivatásos vagy szerződéses katona.
2. Nem jogosult szolgálati nyugdíjra, szolgálati járandóságra, nem tartozik nyugdíj előtti rendelkezési állományba.
3. Szolgálati kötelekkel összefüggő egészségi alkalmatlanság esetén az érintett egészségi állapota 50%-os vagy ennél kisebb mértékű-e, amennyiben igen, szükséges tájékoztatása, hogy kérheti a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alóli mentesítését.
4. Nem szolgálati eredetű egészségi alkalmatlanság esetén tényleges szolgálati idő (legalább 10 év) és egészségi állapot (80%-os mértékű vagy annál kevesebb) ellenőrzése, ha megfelel, az érintett egészségi állapota 50%-os vagy ennél kisebb mértékű-e, amennyiben igen, szükséges tájékoztatása, hogy kérheti a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alóli mentesítését.
5. Közrehatás hiánya.

Kizáró ok esetén az érintett jogviszonyát – ahogy erről a korábbiakban már volt szó – az általános szabályok szerint kell rendezni (például szolgálati beosztásra alkalmatlanság esetén rendelkezési állományba helyezés/tartás, vagy felmentés, katonai szolgálatra alkalmatlanságnál kötelező felmentés).

III./3./3. Kérelmek, lemondás az ellátásról

Előfordulhat olyan élethelyzet is, amikor a jogosult saját elhatározásából úgy dönt, hogy nem kíván élni az ellátás lehetőségével. Így például az érintett az ellátás megállapítása helyett kérheti egészségi alkalmatlanság miatti felmentését (részére az általános szabályok szerint felmentési idő és végkielégítés jár), vagy ha szerződéses katona és a vállalt szolgálati ideje az eljárás alatt jár le, ennek időpontjával szolgálati viszony megszűnésének megállapítását. Kérelmet nyújthat be a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezés feltételeivel⁷⁵ rendelkező katona is annak érdekében, hogy az ellátás helyett rendelkezési állományba helyezését kéri.

E kérelmek az állományilletékes parancsnokhoz az ellátásra való jogosultság elbírálásáig nyújthatók be (jogvesztő határidő). Következményük, hogy a szolgálati jogviszonyt az általános szabályok szerint kell rendezni (például felmentés, rendelkezési állományba helyezés), és az ellátás a későbbiekben sem kérhető.

⁷⁵ Lásd részletesen Hjt. 46. § (1) bekezdés t) pont

Természetesen nincs akadálya annak sem, hogy a jogosult az ellátás megállapítását követően saját elhatározásából írásban lemondjon az ellátásról. Ilyenkor részére sem keresetkiegészítés, sem járadék nem állapítható meg.

III./3./4. A felek kötelezettségei

A felek az ellátással összefüggésben kölcsönösen együttműködve, jóhiszeműen, valamint tájékoztatási kötelezettségüknek maradéktalanul eleget téve kötelesek eljárni. A munkáltatót elsődlegesen állásfelajánlási és foglalkoztatási, míg az érintettet állásfogadási, szolgálatteljesítési/munkavégzési és lényeges adatainak változásáról bejelentési kötelezettséggel⁷⁶ tartozik. A továbbfoglalkoztatás alóli mentesítésre kivételesen, szigorú feltételek mellett kerülhet sor.

Kiemelendő, hogy a foglalkoztatási követelmény szervezeti hatálya a honvédelmi szervezetekre, a honvédségi szakképző intézményre vagy az NKE katonai felsőoktatási szervezeti egységére korlátozódik, és kifejezetten tilos az ezeken kívüli munkáltatónál történő foglalkoztatási jogviszony létesítése (ilyenkor sem keresetkiegészítés, sem járadék nem jár). Foglalkoztatási jogviszonynak a szolgálati viszony, a közalkalmazotti jogviszony, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony, a kormányzati szolgálati jogviszony és a munkaviszony minősül.⁷⁷ Kivételt jelent kormányzati igazgatás szervnél (például valamelyik minisztériumban) történő foglalkoztatás, amikor az érintett járadék helyett keresetkiegészítésre jogosult.⁷⁸

III./3./5. Állásfelajánlás és továbbfoglalkoztatás

Szolgálati beosztásra alkalmatlan katona esetén elsődleges cél a katonai szolgálati jogviszony fenntartása, ezért a munkáltató az érintett részére alapvetően más megfelelő szolgálati beosztást keres, és ajánl fel. Ennek során az általános szabályokat kell alkalmazni (például nem kell az érintett beleegyezése az azonos beosztásba helyezéshez, de különös méltánylást érdemlő egyéni érdekére hivatkozhat), figyelemmel arra, hogy a katonai szolgálat sajátos jellemzője a szolgálati érdekből történő munkáltatói döntéshozatal, illetve a szolgálati, szolgálatteljesítési hely egyoldalú megváltoztathatósága.

Nem katonai munkakör keresése és felajánlása – ahogy korábban már szó volt – honvédelmi szervezetre, honvédségi szakképző intézményre vagy az NKE katonai felsőoktatási szervezeti egységére korlátozódik. Ilyenkor azonban már garanciális szabály, hogy az érintett részére csak olyan nem katonai munkakör ajánlható fel, amelynél az irányonkénti utazási idő nem haladja meg a másfél órát, 10 éven aluli gyermeket nevelő érintett esetében az 1 órát, kivéve, ha azt az érintett nyilatkozatával vállalja.

⁷⁶ Lásd részletesen Hjt. 68/I. § (1) bekezdés, EKÁR rendelet 9. § (5) bekezdés, 16. §

⁷⁷ Lásd EKÁR rendelet 1. § d) pont

⁷⁸ Lásd részletesen Hjt. 68/J. § (1) bekezdés i) pont, (5) bekezdés

Nem mentesíti a munkáltatót a továbbfoglalkoztatási kötelezettsége alól, ha nincs a jogosultnak felajánlható üres vagy megüresedő szolgálati beosztás/munkakör. Ilyenkor ugyanis köteles új beosztást/munkakört létrehozni, és azt az érintett részére felajánlani. A szolgálati viszony fenntartása esetén az új beosztás helyéről a munkáltató szolgálati érdeket mérlegelve dönt, míg nem katonai munkakörbe kerülés esetén figyelemmel kell lennie az érintett előzőekben említett, utazási időre vonatkozó nyilatkozatára.

Az állásfelajánlás során a munkáltató kötött eljárásrendet követ: az állományilletékes munkáltatónál történő foglalkoztatás megelőzi más szervezeteket, a meglévő beosztás/munkakör az új létrehozását.⁷⁹

Az állásfelajánlása érdekében kötelező személyi beszélgetés megtartása, melyet követően az érintett nyilatkozik az állás elfogadásáról vagy elutasításáról.

Ha az állomány tagja a felajánlott szolgálati beosztást, munkakört nem fogadja el (vagy határidőben nem nyilatkozik), az ellátásra nem jogosult, és szolgálati viszonyát a munkáltató az általános szabályok szerint egészségügyi alkalmatlanság miatti felmentéssel – felmentési idővel és végkielégítéssel – szünteti meg (az ellátás megállapítása később sem kérhető).

Ha az érintett – beosztásra alkalmatlanság esetén – elfogadja a részére felajánlott szolgálati beosztást, szolgálati jogviszonya értelemszerűen fennmarad, a munkáltató pedig áthelyezi egészségi állapotának, végzettségének, rendfokozatának megfelelő szolgálati beosztásba. Ha az érintett továbbfoglalkoztatása a felajánlott és általa elfogadott nem katonai munkakörben folytatódik, szolgálati viszonya természetesen nem tartható fenn. A megszűnés jogcíme attól függ, hogy az érintett milyen foglalkoztatási törvény hatálya alá kerül: kormányzati szolgálati jogviszony vagy munkaviszony esetén a szolgálati viszony a törvény erejénél fogva, honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén áthelyezéssel szűnik meg (a különbség oka, hogy ez utóbbi jogcím kormányzati szolgálati jogviszony és munkaviszony esetén – a jogállás sajátossága miatt – nem értelmezhető).

⁷⁹ Lásd részletesen EKÁR rendelet 3-4. §

III./3./6. Mentésítés a továbbfoglalkoztatás alól

Ha a katona egészségi állapota 50%-os vagy kisebb mértékű, a jogosult kérelme alapján, a Magyar Honvédség parancsnokának előterjesztésére a miniszter dönthet a továbbfoglalkoztatás alóli mentésítésről. E kérelmet az érintett helyett és nevében törvényes képviselője is előterjesztheti, ha például a jogosult egészségi állapota miatt nem képes a személyes nyilatkozattételre.

A döntés meghozatala során – a felülvizsgálati bizottság jogerős határozatában (felülvizsgálati táblázat) foglaltakat szem előtt tartva⁸⁰ – a miniszter a jogosult egészségi állapotát mérlegeli: meghatározható-e olyan feladatkör, amelyet az érintett el tud látni, illetve elvárható-e tőle mindennapos munkavégzési kötelezettség. A miniszteri döntéssel szemben önálló jogorvoslatnak nincs helye, az az ellátás megállapítása tárgyában hozott határozat elleni jogorvoslattal sérelmezhető.

A mentésítés tárgyában történő döntéshozatal megelőzi az állásfelajánlási eljárást: ezt egészen addig nem kell megkezdeni, ameddig a miniszter a kérelemről nem dönt, vagy a miniszteri határozat meghozatalára előírt 30 napos határidő le nem jár. Elutasító döntés esetén vagy az említett határidő lejártá után az állásfelajánlás az általános szabályok betartása kötelező.

Mentésítés esetén a jogosult szolgálati viszonya felmentés helyett a törvény erejénél fogva szűnik meg (felmentési idő és végjelégítés nélkül), ugyanakkor megnyílik a joga a járadék megállapítására.

III./3./7. Az ellátás megállapítása

A személyügyi feltételek tisztázása után az eljárás következő „lépése” az ellátás „pénzügyi” megállapítása. A sorrendiség értelemszerű: a foglalkoztatás ténye és – ha van ilyen – az új kereset befolyásolja az ellátás formáját (keresetkiegészítés vagy járadék) és – keresetkiegészítés esetén – annak mértékét is. A határozattal szemben jogorvoslat biztosított.

Az ellátásra való jogosultság kezdő napja – érintett havi keresetének folyamatos meghatározott szinten tartása érdekében – a szolgálati viszony módosítását/megszűnését követő nap (például az új beosztás betöltésének a napja). Az ellátás megállapításának időigénye ugyanakkor vitán felüli, ezért a szolgálati viszony a jognyilatkozat megtételét (például munkaszerződés megkötését, kinevezés elfogadását, mentésítés kiadmányozását) követő 30. napon módosul/szűnik meg. Következésképpen a jogosultság pénzügyi megállapítására vagy annak elutasítására a Honvédség központi pénzügyi szervezetének 30 nap áll rendelkezésére.

⁸⁰ Lásd Alkalmassági rendelet 60. § (6a) bekezdés c) pont

Az ellátás megállapítása mindig határozott időre szól. Ha a rehabilitációs hatóság meghatározta azt az időpontot, amikor az érintett egészségi állapotát felülvizsgálja, az ellátásra való jogosultság kizárólag ezen időtartamra áll fenn. Ha erről nem rendelkezett, az ellátásra való jogosultság 5 év határozott időtartamra szól.

A jogosultság végső határideje – ahogy arról korábban már többször szó esett – a saját jogú nyugellátásra jogosultság időpontja. Ezen időpontig az ellátásra való jogosultság – az ehhez szükséges feltételek fennállása esetén – több alkalommal is meghosszabbítására kerülhet. A jogosultsági feltételek hiánya esetén az ellátásra való jogosultság megszűnik⁸¹, melyről a Honvédség központi pénzügyi szervezete hivatalból hoz határozatot.

Az ellátás számítási alapjáról korábban már volt szó: szolgálati kötelemekkel összefüggő egészségügyi alkalmatlanság esetén a távolléti díj 100%-ának felel meg, míg szolgálati kötelemekkel összefüggés hiányában az ellátás mértéke a tényleges szolgálati viszonyban töltött időtől függ, ahhoz igazodva sávosan emelkedik a korábbi távolléti díj 65-80%-a között⁸² (mindkét esetben csökkenteni kell az esetlegesen megállapított baleseti ellátás, rehabilitációs ellátás és rokkantsági ellátás együttes bruttó összegével). Járadék az így megállapított összeggel azonos, míg a keresetkiegészítés mértéke az előbbieket szerint meghatározott összeg és az új illetmény/munkabér különbsége (rendszeres pótlékok beleszámítanak, az esetiek nem). Ha a későbbiekben ez az illetmény/munkabér megváltozik, a keresetkiegészítés mértékét is módosítani kell, kivéve, ha arra például egészségügyi szabadság szabályai szerinti illetmény, vagy ha táppénz folyósítása miatt kerül sor.

III./3./8. Az ellátás folyósítása

A Honvédség központi pénzügyi szervezete az ellátást havonta utólag, a tárgy hónapot – első alkalommal az ellátást megállapító határozat jogerőre emelkedését – követő hónap 5. napjáig átutalással folyósítja (ha erre az adott hónap 20. napját követően kerül sor, az első folyósításra a jogerőre emelkedését követő második hónap 5. napjáig kerül sor).

Az illetmény nélküli vagy fizetés nélküli szabadság időtartamára a keresetkiegészítés folyósítását szüneteltetni kell (ilyenkor járadék sem jár).

A jogalap nélkül kifizetett ellátás 60 napon belül, az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint hivatalból visszakövetelhető. Ezzel szemben, ha a kifizetés alaptalanságáról az érintett tudott, vagy tudnia kellett volna, a jogalap nélkül felvett ellátás az általános elévülési időn belül (3 év) követelhető vissza.

⁸¹ Lásd Hjt. 68/J. §

⁸² Lásd Hjt. 68/G. § (2) bekezdés

III./4. Az ellátás felülvizsgálata, megszűnése

A jogosultsági feltételeknek nemcsak az ellátás megállapításakor, hanem későbbiekben, a folyósítás időtartama alatt is fenn kell állniuk. Egyes változások kihatással lehetnek az ellátás formájára, mások pedig végső soron az ellátásra való jogosultság megszűnését⁸³ eredményezhetik.

III./4./1. Az egészségi állapot változásai

Az idő múlásával a jogosult egészségi állapota sajnálatos módon rosszabbodhat, vagy akár javulhat is. Ha a keresetkiegészítésre jogosult egészségi állapota oly mértékben súlyosbodik, hogy az a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerint 50%-os vagy ennél kisebb mértékű, a miniszter – az alapeljáráshoz hasonlóan – felmentést adhat a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól. Ez történhet az érintett kérelmére vagy hivatalból az érintett beleegyezésével. Ilyenkor rendezni szükséges a fennálló foglalkoztatási jogviszonyt (közös megegyezéssel szűnik meg), az érintett pedig keresetkiegészítés helyett járadékra válik jogosulttá.

Ellenben, ha a járadékra jogosult egészségi állapota oly mértékben javul, hogy az a komplex minősítés szerint 50 % fölé emelkedik, a munkáltató az állásfelajánlási és foglalkoztatási, az érintett pedig állásfogadási és munkavégzési kötelezettségének megfelelően köteles eljárni, a jogosult részére pedig járadék helyett keresetkiegészítést kell folyósítani. Kivételt jelent, ha a javulás oly mértékű, hogy az érintett egészségi állapota eléri a 100%-ot, vagy – nem szolgálati kötelemekkel összefüggő esetekben – meghaladja a 80%-ot. Ezzel ugyanis megszűnik az ellátásra való jogosultság egyik alapfeltétele, így sem járadék, sem keresetkiegészítés nem



állapítható meg. Ugyancsak megszűnési ok, ha az egészségjavulás eredményeként a jogosult egészségi állapota lehetővé tenné a szolgálati viszony ismételt létesítését, de az érintett – megszegve állásfogadási és szolgálatteljesítési kötelezettségét – a részére felajánlott, képzettségének és végzettségének megfelelő szolgálati beosztást nem fogadja el.

⁸³ Lásd részletesen Hjt. 68/J. §

III./4./2. A foglalkoztatás jogviszony megszüntetése

Az ellátás megállapítását követően előfordulhat, hogy a munkáltató az érdekkörében felmerült okból (például átszervezés miatt) nem tudja tovább teljesíteni foglalkoztatási kötelezettségét, és kénytelen megszüntetni a jogosult jogviszonyát. Ilyenkor a jogosultat – felróható magatartás hiányában – értelemszerűen nem érheti joghátrány, részére pedig – a jogviszony megszűnését követően, keresetkiegészítés helyett – járadékot kell hivatalból megállapítani, és folyósítani. Ha viszont erre az érintett érdekkörében felmerült okból kerül sor (például, ha a jogosult honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát lemondással megszünteti, vagy a munkáltató szakmai alkalmatlanság miatt érintettet felmenti), azzal az érintett lényeges kötelezettségét megszegi, így részére az ellátás egyik formája sem jár (kivéve, ha arra ismételtlen álmányba vétele érdekében kerül sor, amikor keresetkiegészítés folyósítható).

III./4./3. A jogosult felróható magatartása

Számos jogosultság-megszűnési ok a jogosult kötelezettségszegő magatartására vezethető vissza. Jogosultságot megszüntető magatartásnak minősül például, ha az érintett a foglalkoztatási kötelezettség hatályán kívüli eső munkáltatónál létesít foglalkoztatási jogviszonyt, továbbá az is, ha a jogosult neki felróható okból nem működik közre a felülvizsgálatban, vagy felhívásra nem tesz eleget jogosultság-igazolási kötelezettségének⁸⁴, ezért jogosultsága nem kerül meghosszabbításra.

Nem egyeztethető össze az ellátásra való jogosultsággal, ha a jogosulttal szemben a jogosultság időtartama alatt szándékos bűncselekmény elkövetése miatt a bíróság jogerősen szabadságvesztést vagy elzárást szabott ki, vagy kényszergyógykezelését rendelte el.

III./4./4. Egyéb megszűnési okok

Az ellátás célja időben behatárolt, így amikor az érintett saját jogú nyugellátásra szerez jogosultságot, az ellátásra való jogosultsága megszűnik. Az ellátás folyósításának időtartama a nyugdíj szempontjából szolgálati időnek minősül, és annak összege ellátási alapot képez, ami azt jelenti, hogy az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset meghatározásánál azt figyelembe kell venni.

Az ellátásra való jogosultság – annak személyhez kötött jellege miatt – nem örökölhető, így az megszűnik a jogosult halála esetén is. A jogosult önrendelkezési jogát juttatja kifejezésre az, hogy a jogosult az ellátásról bármikor írásban lemondhat. Ilyenkor részére sem keresetkiegészítés, sem járadék nem állapítható meg.

⁸⁴ Lásd részletesen EKÁR rendelet 10. § (7) bekezdés

Alkalmazott rövidítések jegyzéke

Alkalmassági rendelet	A katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet
Áht.	Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény
Btk.	A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény
EKÁR rendelet	A honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos eljárásrendről szóló 24/2016. (XII. 22.) HM rendelet
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
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
Képzési ut.	A hazai képzésen történő részvételről és a tanulmányi támogatások megtérítési kötelezettségéről szóló 55/2015. (X. 21.) HM utasítás
Mt.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
NKE	Nemzeti Közszolgálati Egyetem
Ptk.	A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. 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.

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

KOVÁCS TAMÁS – SZEKENDI GYÖNGYVÉR (2018): *Közszolgálati életpályák a honvédelemben*, Budapest, Dialóg Campus

Felhasznált jogszabályok és egyéb szabályozók:

2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

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

14/2018. (IX. 17.) HM rendelet a Magyar Honvédség élelmezési ellátásáról

24/2016. (XII. 22.) HM rendelet a honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos eljárásrendről

10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról

19/2013. (IX. 6.) HM rendelet az egyes költségtérítésekről

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

55/2015. (X. 21.) HM utasítás a hazai képzésen történő részvételről és a tanulmányi támogatások megtérítési kötelezettségéről

493/2017. (HK 7.) HVK Személyzeti Csoportfőnökség csoportfőnöki szakutasítás a honvédelmi egészségkárosodási ellátással kapcsolatos személyügyi szakfeladatok végrehajtásáról

1360/2015. (HK 1/2016.) HVK Vezérkari Személyzeti Csoportfőnökség csoportfőnöki szakutasítás a hazai képzésekkel kapcsolatos egyes személyügyi szakfeladatok végrehajtásáról

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-5.3.3-18-2018-00003

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-5-7

JOG PONT^{OK}
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00003 azonosítószámú, Közép-Dunántúli JOGPontok című projekt keretében készült.