



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI  2020

A MUNKA JÖVŐJE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

HÁTTÉRTANULMÁNY

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”
című konstrukción belül

III. A VÉDELMI IGAZGATÁS FOGLALKOZTATÁSI RENDSZERÉNEK JOGI PILLÉREI ÉS A SZABÁLYOZÁS EGYES VITATOTT RENDELKEZÉSEINEK MEGÍTÉLÉSE AZ ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLAT FÉNYÉBEN

DR. ELEK LÁSZLÓ – DR. OLÁH TAMÁS – DR. TORDAI GÁBOR:

**A VÉDELMI IGAZGATÁS FOGLALKOZTATÁSI RENDSZERÉNEK JOGI
PILLÉREI ÉS A SZABÁLYOZÁS EGYES VITATOTT RENDELKEZÉSEINEK
MEGÍTÉLÉSE AZ ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLAT FÉNYÉBEN**

Tartalomjegyzék

I.	Bevezető gondolatok a védelmi ágazat jogi megítéléséhez.....	4
II.	A jogi szabályozás struktúrája.....	6
1.	<i>A Hszt. struktúrája és jellemzői</i>	6
2.	<i>A Riasz. speciális foglalkoztatási csoportja</i>	11
3.	<i>A HSZT. jogorvoslati rendszere</i>	13
4.	<i>A Kúria joggyakorlata</i>	13
III.	A védelmi igazgatás foglalkoztatási rendszerének régi-új eleme: az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony.....	17
IV.	A védelmi ágazat alá tartozó szervek rendszere és a munkakör jelentősége.....	20
1.	<i>A besorolások alapjai – a munkakörök</i>	22
A)	A Hszt. 114. §-a alapján a <i>szolgálati beosztások</i>	22
B)	NAV személyi állománya.....	23
2.	<i>A beosztás (munkakör) és a munkaköri leírás elhatárolása</i>	25
V.	A munkakörtől eltérő foglalkoztatás.....	29
1.	<i>A besorolás megváltoztatása</i>	34
VI.	Egyes beosztások jellemzően előforduló, megbízási díjra jogosító többletfeladatai.....	37
1.	<i>A munkáltató működési, illetékességi területén kívüli foglalkoztatás (régiós szolgálatok)</i>	37
2.	<i>A bírói gyakorlat</i>	38
a)	Vezetői helyettesítések.....	39
b)	Körzeti megbízottak járőrszolgálatára és egyéb feladataik.....	40
c)	Működési körzeten kívüli szolgálati feladatok.....	45
d)	A bűnügyi technikusok egyéb feladatai.....	47
e)	Járőri beosztású, de járőrvezetői (járőrparancsnoki) feladatot ellátók.....	50
f)	Az egyfős járőrszolgálat.....	52
VII.	Következtetések:.....	53
VIII.	Irodalomjegyzék.....	54

I. Bevezető gondolatok a védelmi ágazat jogi megítéléséhez

A védelmi igazgatás honvédelem centrikussága ma már meghaladottnak tekinthető, hiszen a védelmi igazgatás, mint a közigazgatás egyik ága nem egyoldalú, főként a külső katonai fenyegetésekre összpontosító és a fenyegetéseket katonai eszközökkel megoldani kívánó szervezet- és feladatrendszert takar, hanem egy komplex feladatkört betöltő (LAKATOS 2000, p. 51.) igazgatási mechanizmust jelöl, melynek fogalmát – érdekes módon - a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet (továbbiakban: Hvt. vhr.) – 2019. január 1. napjától azonban már hatályon kívül helyezett – 1.§ n) pontja adta meg, mely szerint: *„a közigazgatás részét képező feladat- és szervezeti rendszer, amely az állam védelmi feladatainak megvalósítására létrehozott, valamint e feladatra kijelölt közigazgatási szervek által végzett végrehajtó, rendelkező tevékenység; magában foglalja a különleges jogrendre történő felkészülést, továbbá az említett időszakok és helyzetek honvédelmi, polgári védelmi, rendvédelmi, védelemgazdasági, lakosság-ellátási feladatainak tervezésére, szervezésére, a feladatok végrehajtására irányuló állami tevékenységek összességét”*.

A védelmi igazgatási tevékenységek komplex jellegét igazolja az a tény is, hogy a védelmi igazgatási feladatok a közigazgatás valamennyi szintjén jelentkeznek. A védelmi igazgatásnak ebből fakadóan van központi, területi és helyi szintje, utóbbiak körébe pedig bele kell értenünk a megyei (fővárosi), valamint helyi védelmi bizottságok, ekörben az önkormányzatok, polgármesterek, jegyzők, képviselőtestületek kiemelt szerepét is.

Az Országgyűlés előtt T/16221. szám alatt került előterjesztésre, majd a 2021. június 15-i parlamenti ülésnapon a 2021. XCIII. számú törvénnyel elfogadásra a védelmi és biztonsági tevékenységek összehangolásáról szóló törvényjavaslat (továbbiakban: Vtv.), mely hatályba lépésének időpontja 2023. július 1. napja lesz.

Gondolhatnánk, hogy a jelölt törvény testesíti meg a jövőt a védelmi igazgatási feladatokat illetően, melyet alátámaszt a hozzá fűzött általános indokolás azon pontja is, miszerint: *„az Alaptörvény kilencedik módosításának, a 21. századra jellemző új típusú válságok, hibrid fenyegetések hatékony kezelésének és az alapvető jogok minél szélesebb körű védelmének hármas feltételrendszere szükségessé tette a védelmi és biztonsági feladatok és a különleges*

jogrend idején bevezethető intézkedések jogi szabályozásának megújítását, a jelen törvény e három szempontnak egyszerre kíván eleget tenni. Elfogadása egyedülálló módon járulna hozzá az egyéni és az osztársadalmi biztonságtudat erősítéséhez, a biztonságérzet fokozásához, és végső soron a tényleges biztonság minél nagyobb mértékű szavatolásához. E törvénnyel a jogalkotó az eddigi ágazati működést kiegészíti az össz-kormányzati koordináció és az ágazati elhatárolást felváltó hatékony együttműködés kereteivel, kiemelt területté téve a társadalom felkészültségének és biztonságtudatosságának erősítését, továbbá a normál jogrendi válságkezelés és a különleges jogrendi szabályozás hatékonyabbá tételét”.

Az elfogadott törvény 1.§-a szerint „Magyarország védelme és biztonsága nemzeti ügy, amelyen a nemzet fennmaradása és fejlődése, a közösségi és az egyéni jogok érvényesülése alapszik, ezért a magyar nemzet védelmével és biztonságának fenntartásával és fejlesztésével összefüggő jogszabályi rendelkezéseket e törvényre figyelemmel kell meghatározni.”

A Vtv. 3.§ (1) bekezdése szerint „*az 1. §-ban foglaltak érvényre juttatásának és szükség esetén Magyarország fegyveres védelmének három pillére*

- a) a honvédelem rendszere és a Magyar Honvédség,*
- b) a rendvédelem és a rendvédelmi szervek, valamint*
- c) a nemzetbiztonsági szolgálatok.”*

A Vtv. 5.§ 1. pontja az értelmező rendelkezések körében említi a foglalkoztatási jogviszonyt melynél – egyebek mellett – nevesíti a munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyt, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt, közszolgálati jogviszonyt, kormányzati szolgálati jogviszonyt, adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyt, politikai szolgálati jogviszonyt, biztosai jogviszonyt, ügyészségi szolgálati jogviszonyt, bírói szolgálati jogviszonyt, egészségügyi szolgálati jogviszonyt, igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyt, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyt, a tényleges katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona jogviszonyát.

A jelen tanulmány keretében röviden sor kerül annak a rövid bemutatására, hogy a Vtv. 3.§ (1) bekezdésében nevesített – tág értelemben vett védelmi (és biztonsági) igazgatási funkciókat betöltő szervezetek, ideértve természetesen a Nemzeti Adó és Vámhivatal (NAV) szervezetét is – milyen foglalkoztatási struktúrák és modellek mellett látják el törvényi felhatalmazáson alapuló (köz)feladataikat.

A tanulmány nem tér ki a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény, valamint a területi és helyi védelmi igazgatás szerveiként az önkormányzatok és a kormányhivatalok közszolgálati és kormányzati szolgálati jogviszonyainak a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény szerinti szabályainak bemutatására, ugyanakkor igyekszik röviden bemutatni a már komoly szakirodalommal és jogalkalmazási tapasztalatokkal rendelkező hivatásos és nem hivatásos szolgálati jogviszonyokat a rendvédelem és az adó- és vámhatósági szolgálat – mint a védelmi igazgatás két nagy pillérének - területét illetően.

II. A jogi szabályozás struktúrája

1. A Hszt. struktúrája és jellemzői

1996-ban született meg a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény (1996. évi XLIII. törvény; továbbiakban: régi Hszt.). A törvény a megalkotásakor még hatálya alá vonta a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjait is, tehát valamennyi fegyveres és rendvédelmi szervnél szolgálóra egyetlen törvény rendelkezései vonatkoztak. 2001-ben az Országgyűlés megalkotta a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú tagjainak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvényt, így a honvédség önálló jogállási törvény hatálya alá került. (GYÖRGY 2018., p. 22-23.)

Közel 20 éves alkalmazását követően a régi Hszt.-t felváltotta és a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók előmenetelében jelentős mérföldkövet jelentett a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (továbbiakban: Hszt.). A Hszt. sajátossága munkajogi szempontból, hogy a szolgálati jogviszonyt teljeskörűen szabályozza, nem tartalmaz utaló szabályt más törvényre, így a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) rendelkezéseinek alkalmazását sem írja elő a 287/C-D. §-ban szabályozott, rendvédelmi szervnél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó normatartalmat leszámítva.

A Hszt. személyi hatálya kiterjed az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv, a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv, a terrorizmust elhárító szerv, az idegenrendészeti szerv, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási

szervezet, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományára, melyeket összefoglalóan rendvédelmi feladatokat ellátó szervezeteknek hívunk.

Foglalkoztatási szempontból hangsúlyos a Legfelsőbb Bíróság EBH2009. 2082. számú döntésében deklarált elvi tartalom, miszerint: a szolgálati viszonyra vonatkozó jogszabályok alapvetően kógensek, ebből következően nincs jogszabályi lehetőség eltérő, a hivatásos állomány tagja részére kedvezőbb megállapodás megkötésére.

A Hszt. megerősítette a karrierrendszer alapját jelentő, a szolgálati időre épülő, érdemeken alapuló, kiszámítható előmenetelt, ugyanakkor lépéseket tett a munkaköri elemek bevezetésének irányába is. (HAZAFI 2018. p. 47.)

A Hszt. újra-kodifikálásának hátterét a Magyary-Program, a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló kormánydöntés és a Kormány Személyzeti Stratégiája adta, mely részletes célrendszert állított fel a személyi állomány megújítására, célul tűzve ki a munkaköralapú rendszer bevezetését.

A Hszt. bevezetése három pilléren nyugodott. Egyfelől célul tűzött ki egy új előmeneteli és illetményrendszert: a megújuló előmenetel ötvözi az idő múlásán alapuló rendszert a munkaköralapú előmeneteli szabályokkal. Az új modellben egyrészt lehetővé válik a horizontális előmenetel a munkaköri kategórián belül, illetve a vertikális előmenetel a magasabb értékű munkaköri kategóriába. Emellett az előmenetelt meghatározott feltételekhez – például képzési/képesítési követelmények teljesítése, teljesítményértékelés – is köti. A vezetői állomány részére célul tűzte ki a felelősségarányos illetményrendszer kialakítását.

A horizontális előmenetellel azoknak a tudását, tapasztalatát ismeri el az előmeneteli rendszer, akik azonos vagy másik, de azonos besorolási kategóriába eső szolgálati beosztást huzamos időn keresztül, megfelelő színvonalú teljesítménnyel töltenek be. A vertikális előmenetel a magasabb besorolási kategóriába lépést jelenti, amely magasabb illetménnyel és magasabb elérhető rendfokozattal párosul. Ehhez a törvény az alábbi feltételeket szabja: a szervezetnél van betölthető, magasabb értékű munkakör, a magasabb értékű munkakört betölteni kívánó személy jó vagy kivételes teljesítményértékeléssel rendelkezik, a magasabb beosztási

kategóriára előírt képesítési követelménynek megfelel (például rendelkezik rendészeti szakvizsgával).

A törvény bevezetéséhez kapcsolódó második pillér a lakhatás támogatásának rendszere: az egzisztenciális biztonság és a lakhatási problémák megoldásának elősegítése érdekében. A koncepció harmadik eleme a megtakarításcélú biztosítási konstrukció: az egzisztenciális biztonság megteremtése és az életút lezárásának segítése érdekében állami gondoskodási rendszer kialakítását jelentené.

A hivatásos szolgálati jogviszony különleges közszolgálati jogviszony, amelyben a hivatásos állományú szigorú alá-főlé rendeltségi viszonyban dolgozik és elfogadja egyes alkotmányos alapvető jogainak korlátozását. Az Alkotmánybíróság ezt az elvet követve vizsgálta a korábbi Hszt.-ben már megtalálható alapvető jogok korlátozását célzó rendelkezéseket és megállapította, hogy a rendelkezések az arányosság és szükségesség elvének érvényesülése mellett alkotmányossági szempontból nem kifogásolhatók. (8/2004. (III. 25.) AB-határozat)

A rendvédelmi szervek hivatásos állományát (de a szervezetben dolgozó más állománycsoportba tartozókat) illetően az irányításra jogosult vezetőnek, azaz a szolgálati előljárónak a többi közszolgálati jogviszonyban megjelenő vezetőhöz képest nagyobb hatalma van, erősebb jogosítványai vannak a hivatásos állományú tevékenysége és személye felett. (GYÖRGY–BOGNÁR 2018. p. 135.)

A Hszt. a bevezetésének egyik pillérét képező teljesítményértékelés szabályozásánál abból az elvből, logikai kapcsolatból indult ki, hogy az egyén teljesítménye elválaszthatatlan az adott munkaközösség összteljesítményétől, a munkaszervezet egyes tagjai értékelésének összességében összhangban kell állnia a szervezet teljesítményével, ezért a törvény az ellátott munkakörök szintjétől függően beszámítani rendeli az egyén értékelésébe a szervezeti teljesítmény értékét is. Ehhez természetesen szükség van a szervezetek tevékenységét mennyiségi és minőségi szempontból a lehető legobjektívabban mérni és értékelni képes módszertanra, megfelelő mutatókra. (LINDER–BOGNÁR 2018. p. 176.)

A rendvédelmi szerveknél bevezetett egyéni teljesítményértékelés során tehát a jogszabályban meghatározott arányban figyelembe kell venni a munkaszervezet szervezeti teljesítményének értékelését is.

A zárt rendszer alapvető sajátossága, hogy érdekközösség van a munkáltató és a munkavállaló között elsősorban abban, hogy a hivatásos szolgálatot vállaló speciális tudását és tapasztalatát a lehető legjobban és legtovább hasznosítsa a szervezetben, kellő szinten elismerve és honorálva az érintettet. A pályaelhagyás esetén ugyanis számolni kell az itt elsajátított szervezeti és munkakultúrától, a hivatás ethoszától jelentősen eltérő körülményekhez igazodással járó stresszel, olykor traumás hatásokkal, egzisztenciális veszteségekkel, másrészt a testülethez való tartozás tudati hatása az állomány többségében idővel igen erőssé válik, ami a cselekvéseit, döntéseit befolyásolja. Mindezek arra ösztönzik a hivatásos állományút, hogy a szolgálatot lehetőség szerint a teljes munkaképes korára kiterjedően vállalja.

A koncepcióban szereplő életpálya biztonságot szolgáló jogintézményeket és eszközrendszereket alapvetően három csoportra oszthatjuk: a pályán maradáshoz szolgáló eszközökre és rendszerekre, a hivatásos életpálya lezárását segítő eszközökre és rendszerekre, valamint az egzisztenciális biztonságot szolgáló eszközökre. (LINDER–BOGNÁR 2018. p. 207-208.)

A pályán tartást szolgáló rendelkezések egy része a törvényben azoknál a megszűnési jogcímeknél található, melyek jellemzően egyoldalú munkáltatói döntésen alapulnak, a másik csoportját pedig ezen eszközöknek a jogviszony módosításának témájánál szabályozza a Hszt. Utóbbi csoportban kapott helyet a rendelkezési állományba helyezés, a nyugdíj előtti rendelkezési állomány, valamint a könnyített szolgálat. Aki rendelkezési állományba kerül, nem lát el a rendvédelmi szervnél meghatározott munkakört, vagy tartósan távol van valamilyen indokkal, például a gyedben, gyesen levő hivatásos állományú, vagy éppen máshol teljesít szolgálati feladatot. Rendkezési állományba kerülnek azok is, akiknek a munkaköre megszűnt, vagy annak ellátásában tartósan akadályoztatva vannak, de mindenképpen szándékában áll a feleknek a jogviszony fenntartása.

A rendelkezési állományban tartás speciális esete a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezés. A hivatásos állományú a reál irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtt öt évvel kérheti,

illetve az állományilletékes parancsnoka kezdeményezheti a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezést, feltéve, hogy az érintett rendelkezik legalább harminc év hivatásos szolgálati jogviszonnyal. Az így rendelkezési állományba helyezett hivatásos állományú az állomány tagja marad, de nem kell szolgálatot ellátnia, és csak jogszabályban meghatározott esetekben lehet szolgálatra kötelezni.

Szintén a hivatásos szolgálatban való megtartást szolgálja a könnyített szolgálat intézménye. A hivatásos szolgálat, különösen egyes szolgálati ágakban folyó tevékenységek az átlagosnál nagyobb fizikai és pszichikai terheléssel járnak, ami a szervezet korai „elhasználásához” vezethet. A könnyített szolgálatba az helyezhető, akinek az életkora a nyugdíjkorhatártól számított tíz éven belül van, és legalább huszonöt évet tényleges hivatásos szolgálati viszonyban töltött. Heti munkaidőkerete csak harmincöt óra, túlszolgálatra és éjszakai munkára beleegyezése nélkül nem kötelezhető, illetményként ugyanakkor az ellátott munkakörre megállapítható illetmény 90%-át kaphatja.

A Hszt. az átszervezés miatt megszűnő munkakörben dolgozó vagy éppen a hivatásos szolgálatra egészségi, pszichikai, fizikai okból alkalmatlanná vált hivatásos állományú jogviszonyának megszüntetése előtt a rendvédelmi szerv kötelességévé teszi, hogy az érintett számára képzettségének és egészségi állapotának megfelelő másik hivatásos munkakört, ennek hiányában nem hivatásos jogviszonyhoz tartozó munkakört ajánljon fel. A jogviszony megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha nincs ilyen munkakör, vagy azt méltányolható okból nem fogadta el a hivatásos állományú.

A különböző közszolgálati életpályák összehangolására irányuló kormányzati törekvések egyik sikeres színtere a tartalékállomány rendszerének működtetése.

A tartalékállomány elvi alapja az, hogy a felmentésre kerülő közszolga adatai a felmentési idő kezdetével, a jogszabály erejénél fogva egy közös adatbázisba kerülnek, és ennek elérhetőségével a közszolgálat rendszerén belül biztosítanak lehetőséget a közszolgálat valamely szférájában, valamely szervénél a tovább-foglalkoztatásra. Ez feltételezi azt is, hogy a különböző közszolgálati szervek kötelezettek vagy érdekeltek legyenek a munkaerő-utánpótlásnál a tartalékállományból meríteni.

Az egzisztenciális biztonságot növelő eszközök sorába tartoznak azok a különböző juttatások és támogatások, amelyek a lakáshoz jutást, a lakhatást támogatják, illetve az életminőséghez, egészségmegőrzéshez nyújtanak támogatásokat.

A törvény lehetőséget biztosít arra, hogy az állam készfizető kezességet vállaljon a különbözőre, ha a hivatásos állomány tagja által lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt állami kamattámogatású kölcsön összege meghaladja e lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének a hitelintézet által meghatározott legmagasabb arányát.

Az új hivatásos életpálya kidolgozásakor fontos szerepet szántak egy, a rendvédelmi szervek állományára kiterjedő sajátos életbiztosítási és megtakarítási célú biztosítási rendszer bevezetésének. A biztosítási rendszer egyfelől segítséget nyújtana a váratlanul felmerülő szociális és egzisztenciális problémák kezeléséhez, másfelől forrása lehet majd a nyugdíj kiegészítésének, a nyugdíjba vonulással összefüggő jövedelemcsökkenés kompenzálásának.

Lényeges, hogy a Hszt. hatálya alá tartozó hivatásos állományú foglalkoztatási csoport vonatkozásában a törvény XXXI. fejezete önálló, az egyes rendvédelmi szervre vonatkozó speciális foglalkoztatási szabályokat is tartalmazza, külön kitérve a különleges foglalkoztatási állományra, vagyis a szenior állományba esők jogviszonyára.

2. A Riasz. speciális foglalkoztatási csoportja

A Hszt. szabályain belül kapott helyet egy speciális foglalkoztatási csoport, a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonya (továbbiakban: Riasz., igazgatási jogviszony), mely a 2018. évi CXV. törvénnyel vált a Hszt. részévé.

A Hszt. szerint az igazgatási jogviszony az állam nevében eljáró rendvédelmi szerv és a rendvédelmi alkalmazott között létrejött különleges foglalkoztatási viszony, amelyben mindkét felet a sajátos rendvédelmi körülményeknek megfelelő, az igazgatási jogviszonyra vonatkozó szabályban és más jogszabályban meghatározott kötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

A miniszteri indokolás szerint „a Hszt. 2019. február 1. napjától hatályos módosításával a rendvédelmi ágazatban foglalkoztatott civil állományúak (közalkalmazottak és kormánytisztviselők) tekintetében - a jogok és kötelezettségek kiegyensúlyozott szabályozásán alapuló, érdemi illetményemelést biztosító, kiszámítható előmeneteli rendszert lehetővé tevő - új jogállási szabályozás a Hszt. rendszerének keretében, mely hosszú távon képes biztosítani, hogy az érintett személyi állomány stabil, kiszámítható életpályával, a foglalkoztató szervezetek pedig a sajátosságokhoz és az ellátott feladatokhoz egyaránt igazodó, kellően rugalmas foglalkoztatási keretekkel rendelkezzenek.”

Az indokolás szerint „igazgatási jogviszonyban alapvetően a tevékenységekhez kapcsolódó munkakörök láthatók el, ezek a rendvédelmi szervek feladat- és hatáskörét meghatározó külön törvények szerinti alapfeladatán kívüli adminisztratív, támogató, a rendvédelmi szerv operatív működését elősegítő munkakörök. Az igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonya tartalmának kialakítására úgy került sor, hogy a kötelezettségek a Hszt. kötelezettségi rendszerének jelentős részét tartalmazza; a jogalkotó csak abban az esetben tér el a hivatásos jogviszony kötelezettségeitől, amennyiben az ellátott tevékenység ezt valóban indokolja”.

A Riasz. hatálya alá tartozó foglalkoztatási csoport tehát félúton van a korábbi közalkalmazotti, kormánytisztviselői (köztisztviselői) állománycsoportból a hivatásos állományba tartozók felé vezető úton, amit jól példáz az, hogy jelenleg a részletszabályok ismerete hiányában az még nem egyértelmű, hogy a 2022 év elejére ütemezett, „fegyverpénzként” aposztrófált megtartó eszköz kiterjed-e a Hszt. XXVIII/A. fejezete szerinti állományra.

A Riasz. bevezetésének egy másik visszhangot kiváltó eleme a – hivatásos állomány kapcsán is hasonló fogadtatást kapott - kifogástalan életvitel ellenőrzés lefolytatásának lehetősége volt, mely meghatározott munkaköröket érint ezen állománycsoporton belül. A Riasz. létrejöttének további feltételei körében a jogszabály rögzíti: a miniszter rendeletben (mely a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyával összefüggő egyes szabályokról szóló 4/2019. (III. 11.) BM rendelet) állapítja meg azokat a munkaköröket külön lebontva az egyes rendvédelmi szervekre, amelyeknél az igazgatási jogviszony létesítésének feltétele a kifogástalan életvitel ellenőrzése. Az igazgatási jogviszony létesítését megelőző, valamint a fennállása alatti kifogástalan életvitel ellenőrzés lehetőségének tudomásulvételével egyidejűleg a kinevezés feltétele annak tudomásul vétele, hogy a jogviszony fennállása alatt a

kifogástalan életvitel ellenőrzésével kapcsolatos, nyilatkozat visszavonása a jogviszony törvény erejénél fogva történő megszűnését eredményezi.

3. A HSZT. jogorvoslati rendszere

A Hszt. jogorvoslati rendelkezéseinek alapvető jellemzője, hogy a bíróság előtti jogvitát megelőzően a munkáltatói intézkedésekből vagy annak elmulasztásából származó sérelmeket elsődlegesen a szervezeten belül kívánja rendezni. Ezen belső jogorvoslatnak két típusát szabályozza a Hszt., mely a szolgálati panasz és az egyéb külön eljárásokban biztosított jogorvoslatok köre.

A hivatásos állományú személy szolgálati panaszt nyújthat be a munkáltatói intézkedéssel szemben vagy annak elmulasztása miatt, ha azt sérelmesnek tartja. A szolgálati panaszt elévülési időn belül lehet előterjeszteni, kivéve azon munkáltatói intézkedések esetén, amelyek a jogviszony megszüntetését eredményező, a beosztást érintő egyoldalú munkáltatói intézkedések, az összeférhetetlenség megállapításával, valamint az egészségkárosodási ellátásra jogosultsággal kapcsolatos döntések, itt ugyanis az intézkedés közlésétől számított 15 napon belül nyújthatja be panaszát az érintett.

A fegyelmi, a kártérítési és a baleset szolgálattal összefüggésének minősítési eljárásában a törvény a szolgálati panaszra vonatkozó szabályoktól eltérő önálló szabályokat tartalmaz a jogorvoslat benyújtására, az elbírálás határidejére és a felülvizsgálati döntés terjedelmére.

A Hszt. a bíróság előtti jogvita szabályozásakor abból indul ki, hogy a hivatásos állományú részéről a bíróság előtti jogvita előzetes feltétele a belső jogorvoslati lehetőségek kimerítése, kivéve, ha törvény a belső jogorvoslat lehetőségét kizárja. (KÖZSZOLGÁLATI JOG II. 2021. p. 49-50.) Lényeges a jogviták alanyi oldala szempontjából, hogy a keresetet a Hszt. szerint a rendvédelmi szervnek azzal a szervezeti egységével, vagy ha a szolgálatát máshol látja el, a vezénylés helye szerinti szervvel szemben indíthatja meg, amelynek előjárója a sérelmezett, jogvitára okot adó intézkedést hozta, vagy tette.

4. A Kúria joggyakorlata

A Kúria joggyakorlatát vizsgálva megállapítható, hogy peres eljárások többsége megbízási díj (Kúria Kf. 40.243/2020/4.), túlszolgálat ellentételezése (Kúria Mfv.II.10.672/2017.), illetménykülönbözettel (Kúria Kf. 39.120/2020/4.) és a megállapított illetménnyel (Kúria Kf. 39.560/2020/3.), esetlegesen az érintett által kifogásolt teljesítményjuttatással vagy annak hiányával (Kúria Kfv. 37.509/2020/5.) és a minősítéssel (Kúria Kfv. 38.139/2019/7.), továbbá kártérítési kötelezettségekkel (Kúria Kf. 39.115/2020/5.) összefüggő jogvitákat takarja.

A jogviták a fenti „anyagi” jellegű igényérvényesítéseken túlmenően érintik a kifogástalan életvitel ellenőrzésének kérdéskörével (12/2018. számú munkaügyi elvi döntés), a szolgálati jogviszony megszüntetésének témájával (Kúria Mfv. 10.351/2019/10.), valamint a szolgálatban tanúsítandó és elvárt magatartással (Kúria Mfv.II.10.128/2019.), továbbá fegyelmi határozatok jogszerűségével (Kúria Mfv. 10.230/2018/6.) kapcsolatos jog- és ténykérdéseket is. (Forrás: Kúriai Döntések adatbázisa)

A Riasz. jogviszony bevezetésével kapcsolatos átmenet sem volt zökkenőmentesnek tekinthető, hiszen a korábbi jogviszonyból (közalkalmazott, kormánytisztviselő) átalakuló jogviszonyváltás az új, megállapított illetményekben feszültségeket hozott.

Egy konkrét jogvita kapcsán (Kúria Kf. 39.257/2020/4.) a felperes peres eljárást kezdeményezett, melynek tényállása szerint az érintett 2015. március 1. napjától állt kormánytisztviselői jogviszonyban az alperes alkalmazásában, amely 2019. február 1-től rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonnyá alakult át, amikortól az érintett szakügyintézői munkakörbe került, besorolva a felsőfokú munkaköri osztály „D” munkaköri kategória 3. fokozatába, alapilletménye a Hszt. 289. §-a és 12. számú melléklete alapján 360.000 forintban, korrekciós díja a Hszt. 362/G. § (6) bekezdése alapján 130.500 forintban, összes illetménye 490.500 forintban került rögzítésre.

A Hszt. idézett rendelkezése szerint annak a rendvédelmi alkalmazottnak, akinek a Riasztv. hatálybalépését megelőzően megállapított illetménye meghaladja a 12. mellékletben meghatározott, az egyes munkaköri kategóriákban meghatározott fizetési fokozat szerinti illetmény felső határát, a különbséget korrekciós díjként kell folyósítani. A korrekciós díj a 289/A. § (3) bekezdésének alkalmazása során nem változtatható meg. A Hszt. 12. számú melléklete (fizetési fokozatok az illetmények alsó és felső határai) 2020. január 1. hatállyal

módosult, a „D” munkaköri kategóriában meghatározott 3. fizetési fokozat felső határát a módosítás 380.000 forint összegben állapította meg. Az alperes ezen módosítás eredményeként a felperes havi illetményét akként állapította meg, hogy az alapilletmény a Hszt. 289. § és 12. melléklete alapján 380.000 forint, a korrekciós díj a Hszt. 362/G. § (6) bekezdése alapján 110.500 forint, az összes illetmény 490.500 forint lett.

A felperes perben kifejtett álláspontja szerint az alperes bár 2020. január 1-jétől az alapilletményt 380.000 forintra felemelte, a korrekciós mértéket azonban jogszabálysértő módon havi 110.500 forintra csökkentette a 490.500 forint összes illetmény változatlanul hagyása mellett. Sérelmezte, hogy az alperes a csökkentett korrekciós díjjal a korábban elismert szakmai tanácsadói címe utáni díjat csökkentette, illetve a jövőben minden jogszabály által történő fizetési fokozathoz tartozó felső határ emelésekor a korrekciós díjat fogja csökkenteni addig, amíg vélhetően az nulla forint nem lesz. Ténylegesen a Hszt. 289/A. § (2)-(4) bekezdése szerinti alapilletmény felülvizsgálatára került sor, amelynek során a Hszt. 362/G. § (6) bekezdés második mondata alapján a korrekciós díjat nem változtathatta volna meg az alperes.

A perben a Kúria osztotta az elsőfokú bíróság érvelését, miszerint: jogsértő, hogy az alperes 2020. január 1-jétől a felperes korrekciós díját a 130.500 forinttal szemben havi 110.500 forintban, míg az össz-illetményét az 510.500 forint helyett 490.500 forintban állapította meg. A Kúria szerint a bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az alperes számára nem írta elő jogszabály, hogy a felperes korábban meghatározott 360.000 forint összegű alapilletményét a Hszt. 12. számú mellékletének a fizetési fokozat szerinti illetmény felső határának megemeléséhez rendeltén megváltoztassa, különös tekintettel arra, hogy a felperesnek erre alanyi joga nem is keletkezett. Ebből következően jogsértő volt az alperes azon eljárása, hogy 2020. január 1-jétől a korrekciós díjat a korábban megállapított 130.500 forinttal szemben csökkentett mértékben, havi 110.500 forintban ismételtén megállapítsa soron kívül.

A másik jogvita típus a korábbi jogviszonyban elismert többletfeladatokra tekintettel megállapított megbízási díjak (keresetkiegészítések) érvényesítésére irányult.

Egy perbeli esetben (Kúria Kfv. 37.732/2020/5.) a felperes 2019. január 31. napjáig közalkalmazotti jogviszonyban dolgozott az alperes ... Rendőrkapitányságán. Az ügykezelő munkakör mellett - munkaköri leírása alapján - ellátta a titkos ügykezelői („T” ügykezelői),

valamint a bűnjelkezelői feladatokat is, mely többletfeladatokra tekintettel havi 5.000 forint összegű keresetkiegészítésben részesült. A felperes rendvédelmi alkalmazottként 2019. február 1-től továbbra is ügykezelő munkakörben végzett munkát, és változatlanul ellátta mind a titkos ügykezelői, mind a bűnjelkezelői feladatokat, körülbelül heti 4-4 óra munkaidő ráfordítással. A 2019. március 19-én kelt munkaköri leírása is tartalmazta, hogy titkos ügykezelői feladatok ellátására jogosult, emellett speciális munkaköri feladatként bűnjelkezelői munkát végez, a rendőrkapitányságon pedig nem került kialakításra önálló titkos ügykezelői, illetve bűnjelkezelői munkakör.

A felperes havi bruttó 38.650 forint megbízási díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, érvelése szerint a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak által betölthető munkakörökről és az azok betöltéséhez szükséges képesítési követelményekről szóló 15/2019. (III. 11.) ORFK utasítás 1. számú melléklete egymástól elhatárolva nevesíti az „ügykezelő”, az „ügykezelő (minősített adatkezelő)” és az „ügyviteli segédelőadó (bűnügyi)” munkaköröket. Erre figyelemmel az általa ellátott titkos ügykezelői és bűnjelkezelői feladatok többletfeladatot jelentenek, mivel azok nem tartoztak az alapmunkakörébe. A munkáltató a munkakör tartalmát egyoldalúan nem bővítheti, csak az adott munkakörön belül határozhat meg feladatokat, és azok nem fedhetnek le több másik munkakört. Titkos ügykezelői, illetve bűnjelkezelői feladatokat nem valamennyi ügykezelő végez az alperesnél, ezért ezen többletfeladatokért mindenképpen külön díjazás illeti meg a felperest.

Az elsőfokú bíróság az alperest megbízási díj és kamata megfizetésére kötelezte kimondva: a felperesnek járó havi díjazás összege a rendvédelmi illetményalap 50%-a. A bíróság érvelése szerint a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak által betölthető munkaköröket az ORFK utasítás határozta meg, melynek 1. számú mellékletéből megállapíthatóan a helyi és területi szerveknél kialakításra került önállóan az „ügykezelő (minősített adatkezelő)” és az „ügyviteli segédelőadó (bűnügyi)” munkakör.

A felperest 2019. február 1. napjától ügykezelő munkakörbe sorolta az alperes, ugyanakkor az általános ügykezelői feladatai mellett titkos ügykezelői feladatokat és bűnjelkezelői feladatokat is ellátott. A titkos ügykezelői feladatok az „ügykezelő (minősített adatkezelő)” munkakörbe, míg a bűnjelkezelői feladatok az „ügyviteli segédelőadó (bűnügyi)” munkakörbe illeszkednek. Erre figyelemmel a felperes a saját ügykezelői munkakörébe tartozó ügyviteli feladatai mellett más munkakörbe tartozó többletfeladatokat is végez, így esetében a Hszt. 288/B. § (1)-(3)

bekezdéseiben meghatározott tartós átirányítás jogszabályi feltételei megvalósultak. A Kúria az ügy kapcsán osztotta az elsőfokú bíróság döntésében kifejtett jogi érvelést.

III.A védelmi igazgatás foglalkoztatási rendszerének régi-új eleme: az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony

A NAV a korábbi Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH), valamint a Vám- és Pénzügyőrség (VP) egyesülésének eredményeként jött létre, alapvetően az adóigazgatási és a vámigazgatási feladatok, illetve a bünyügyi tevékenység egységes szervezeti keretek közötti hatékonyabb és eredményesebb ellátása érdekében.

A NAV – egyedülálló módon – egy államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat is ellátó, a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörében kiadott rendeletében kijelölt miniszter (jelen esetben a pénzügyminiszter) által irányított, központi hivatalként működő központi kormányzati igazgatási szerv. (Forrás: A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 37. § (2) bekezdése és a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 1. § (1) bekezdése)

A védelmi igazgatás tág értelmezés melletti fogalmába beilleszthető adó- és vámhatósági feladatkörököt ellátók foglalkoztatási jogviszonyaként a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvénnyel (továbbiakban: NAV Szj.) 2021. január 1. napjától bevezetett adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony általános indokolása szerint *„az új jogszabály megalkotásával végre lehetőség nyílt arra, hogy a 2011-ben a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény által megkezdett szervezeti integráció lezárulhasson, valamint – a szervezeti és funkcionális összeolvadáson túl – a foglalkoztatottak jogállásának teljes körű egységesítése is megvalósulhasson”*.

A jogalkotó szándéka szerint ugyanis a NAV teljes személyi állományát egyértelműen meg kell különböztetni a közigazgatás és a rendészet egyéb jogállási normáinak hatálya alá tartozó foglalkoztatottaktól, és ennek érdekében egy önálló, az egyéb jogállási háttérjogszabályoktól független törvényt kell alkotni. (Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat: NAV foglalkoztatottak jogállása. Infojegyzet. 2020/67.)

A törvény miniszteri indokolása szerint a NAV-ra jellemző kötött, inkább karrieralapon működő munkavégzési rendszert nyitottabbá szükséges tenni, a szolgálatot élethivatásként definiáló hivatásos életpályák feltételeit a piaci viszonyok diktálta elvárásokhoz szükséges igazítani. (Végső előterjesztői indokolás p. 1778.)

A NAV Szj. a foglalkoztatottak jogállását ténylegesen leválasztja mind a kormánytisztviselőkre, mind a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó normákról. Az új jogviszonyon belül azonban továbbra is két státuszt különböztet meg, a tisztviselői és a pénzügyőri státuszt. Tisztviselői státuszba azok a korábbi kormánytisztviselői jogviszonyban állók kerültek, akik 2021. január 1-jétől tisztviselői munkakört töltenek be. A pénzügyőri státuszba pedig a korábbi hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőrök tartoznak. Az új jogszabály ezt a státuszt további két, jól behatárolható csoportra bontja.

A tényleges, napi szinten egyenruha- és fegyverviselésre, illetve intézkedések foganatosítására kötelezett állományra (pénzügyőri munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak), valamint a fegyveres jellegű szolgálatot el nem látó, tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri állományra (tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak), akik 2021. január 1-jétől kizárólag rendfokozat és társasági egyenruha viselésére jogosultak, de egyebekben rájuk a tisztviselőkre irányadó szabályok vonatkoznak. Esetükben a fegyver- és kényszerítő eszköz viselési, illetve az intézkedési kötelezettség megszűnt. (MAGASVÁRI 2021: p. 76)

Specialitását adja továbbá az új státusznak, hogy a szolgálati jogviszony a pénzügyőri munkakört betöltőktől súlyosabb kötelezettségek teljesítését is elvárja, hiszen ők önkéntes vállalás alapján, életüknek és testi épségüknek kockáztatásával, élethivatásként teljesítik szolgálatukat, éppúgy, mint a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók.

Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony a Kormány, mint munkáltató, valamint a foglalkoztatott között létesül. A foglalkoztatott felett a munkáltatói jogokat a Kormány nevében annak a NAV szervnek a vezetője gyakorolja, amelynek állományába a foglalkoztatott tartozik. (2020. évi CXXX. törvény 24. § (1) bekezdése és 25. § (1) bekezdése, 28. § (1)-(2) bekezdése)

A jogalkotó szándéka szerint a NAV-ban működtetett korábbi életpálya jellegű karrierrendszert meg kell őrizni, vagyis egyfajta tervszerű, előrelátható, reálisan elérhető előmenetelt továbbra is biztosítani kell a szolgálati pályán. A NAV Szj. törvény szerinti fizetési fokozatban történő előmenetel figyelembe veszi ugyan az idő múlását, azonban a karrieralapú közszolgálati rendszerekkel szemben sokkal kevesebb fizetési fokozatot különböztet meg (besorolási osztályonként mindösszesen ötöt), és az egyes szinteknek megfelelően 8 évente megszerezhető illetménytöbblet is igen csekély mértékű.

A fizetési fokozatban, illetve rendfokozatban való előmenetel mellett a karrier másik útja a magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezés lehetősége. Magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezésre kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján kerülhet sor, ha az érintett rendelkezik az adott munkakör betöltéséhez szükséges gyakorlati tapasztalattal, megfelel az előírt képzettségi és alkalmassági feltételeknek, valamint az utolsó teljesítményértékelésének eredménye legalább jó.

Az effajta előmenetel már korántsem garantált, automatikus és nem is tervezhető. Szerepe van benne ugyanis az adott személy adottságainak, képességeinek (kompetenciáinak), teljesítményének, de teret adhat a munkáltatói jogkört gyakorló vezető szubjektív értékítéletének is. (MAGASVÁRI 2021: p. 78.)

A teljesítménymérés és -értékelés terén is változásokat hozott a NAV Szj. törvény. A korábbi szabályozással megegyezően továbbra is lehetősége van a munkáltatónak a foglalkoztatott éves munkáját írásban értékelni és visszajelzést adni a szervezeti célkitűzések alapján részére meghatározott teljesítménykövetelmények teljesítéséről, a megelőző időszakban végzett tevékenységéről és annak eredményéről. 2021. január 1-jétől azonban nem csak a vezető ad visszajelzést, hanem a foglalkoztatott maga is megítélheti a saját munkáját, kompetenciáit ún. önértékelés keretében. A teljesítményértékelés eredményéhez ráadásul – az említett illetményeltérítés mellett – számos munkajogi intézkedés is kötődik vagy kötődhet. A kivételes teljesítményértékelés a szakmai címek adományozásának, vagy a soron kívüli előléptetésnek egyik feltétele. A legalább jó teljesítményértékelés általános elvárás a magasabb besorolású munkakörbe helyezésnél.

A 2021. január 1. napjától hatályos NAV Szj. szabályanyagát illetően bírósági gyakorlatról még nem lehet számot adni – a jogtár adatbázisában feltöltött ítéletek közül a Debreceni Törvényszék K. 701.726/2020/12. szám alatti ítélete egy fegyelmi határozat és jogviszony megszüntetése tárgyában hozott keresetet elutasító döntést -, azonban az tényyszerű, hogy a jogállási törvények bevezetésével összefüggő jogviták jellege, természete általában – a Hszt. kapcsán röviden ismertetett - azonos jogkérdések megválaszolását igényli szervezetspecifikusan, így várhatóan a joggyakorlatban megjelennek majd azon érdemi jogértelmezések, melyek segítenek eligazodást nyújtani a jogviszony mindkét oldalán állók számára.

Lényeges a közszolgálati jogviták ezen foglalkoztatási csoportot érintő sajátosságai szempontjából az, hogy a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 18.§ (3) bekezdésére figyelemmel - mely szerint a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert a munkáltató szerv ellen kell megindítani – a NAV Szj. 24.§ (3) bekezdése munkáltató szervként a NAV-ot jelöli meg szemben a Hszt. szervezeti egység alapú megközelítésével. A Hszt. szabályozásához képest egy másik differencia a főszabályként nevesített, közvetlenül a bírósághoz fordulás lehetőségének megteremtése, hiszen a 215.§ (1) bekezdése szerint a foglalkoztatott a szolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében, ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a (3) és (4) bekezdésben meghatározott esetek kivételével az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül - közvetlenül bírósághoz fordulhat.

IV. A védelmi ágazat alá tartozó szervek rendszere és a munkakör jelentősége

A fentiekben részletesen jogszabályi háttér egy másik olvasatát a szervei hatály bemutatása adhatja. Így ezen aspektusból ismételten áttekintjük a vonatkozó törvényi szabályozás kereteit. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek állománya (vagyis a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) személyi hatályába tartozók), így

- a) az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv,
- b) a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv,
- c) a terrorizmust elhárító szerv,
- d) az idegenrendészeti szerv,
- e) a hivatásos katasztrófavédelmi szerv,

- f) a büntetés-végrehajtási szervezet,
- g) az Országgyűlési Őrség,
- h) a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok

hivatásos állománya tagjainak elmúlt évtizedekben felmerült jogvitáinak túlnyomórésze a besorolás kérdéskörével, a munkakörbe tartozó feladat meghatározás szabályaival, annak korlátaival, az abba nem tartozóan végzett szolgálatteljesítés ellenértékének igényérvényesítésével függött össze.

Ez azonban elmondható az immár nem a Hszt. hatálya alá tartozó Nemzeti Adó- és Vámhivatal foglalkoztatottairól is, akik az elmúlt 10 évben (2011. január 01-től) folyamatosan kikerültek a Hszt. hatálya alól, abból csak meghatározott szabályok alkalmazásának volt helye, majd 2021. január 01-től egy önálló jogállási törvényben részesültek (a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény). A besorolás és az attól eltérő foglalkoztatás azonban folyamatos és rendszeres jogvitákat eredményezett.

A fenti rendvédelmi szerveknél az igényeket megjelenítő szolgálati panaszokban, majd az ezek munkáltatói elutasítását követő keresetekben az alábbi kérdésekre kerestük különösen a választ:

- mi határozza meg az érintettek besorolását, a felsőfokú (szakirányú) végzettség jelent-e automatikus előmenetelt, tisztí besorolást?
- mi minősül az adott beosztás (munkakör) jogszerűen előírt feladatai közé, s így mikor beszélhetünk ebbe nem tartozó feladatellátásról, megbízási díjról, helyettesítési díjról?
- a más beosztásba (munkakörbe) tartozó feladatok ellátása kikényszerítheti-e az ennek megfelelő besorolást?
- a feladat ellátása vagy az adott beosztásba tartozás határozza meg valamely pótlékra való jogosultságot?
- a besorolások vonatkozásában a munkáltató eredményesen hivatkozhat-e pénzügyi- és létszámhelyzetére, saját állománytáblájára, az általa kiadott munkaköri leírásokra, ügyrendekre?

A fenti szervek körében, de jellemzően a közszférában ugyanis - az általános munkajogi szabályokhoz képest - nem a felek megállapodása határozza meg a munkavégzésért járó illetmény összegét, annak egyes elemeit, az előmenetel lehetőségét, hanem az törvényileg

szabályozva van, melynek legfőbb alapja az érintett besorolása, mely a munkakörre (beosztásra) és az iskolai végzettségre épül, míg előbbi a ténylegesen végzett feladatokon alapszik. A gyakorlatban azonban ez sokszor elválik egymástól, a kinevezést és a besorolást meghatározza ugyanis az érintett iskolai végzettsége, a rendelkezésre álló munkáltatói státusz, az anyagi lehetőségek, melyek azonban nem feltétlenül esnek egybe a ténylegesen jelentkező és végzendő feladatokkal. Ezek megkülönböztetése során végső soron arra jutunk, hogy az illetményre, díjazásra jogosultságot minden esetben a ténylegesen végzett feladatok határozzák meg.

1. A besorolások alapjai – a munkakörök

A) A Hszt. 114. §-a alapján a **szolgálati beosztások**

- a) vezetői,
 - b) tiszti vagy
 - c) tiszthelyettesi
- besorolási osztályba tartozhatnak.

A tiszti besorolási osztályba és a tiszthelyettesi besorolási osztályba tartozó,

- a) az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szervnél, a büntetés-végrehajtási szervezetnél, valamint a hivatásos katasztrófavédelmi szervnél rendszeresített szolgálati beosztásokat öt-öt, „A”, „B”, „C”, „D”, „E” jelölésű,
- b) a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szervnél, a terrorizmust elhárító szervnél, az Országgyűlési Őrségnél, valamint a polgári nemzetbiztonság szolgálatoknál rendszeresített szolgálati beosztásokat négy-négy, „A”, „B”, „C”, „D” jelölésű besorolási kategóriába kell besorolni.

Az egyes szolgálati beosztások besorolását a miniszter - a munkakör tartalmának meghatározott módszertanon és eljárási rendben végrehajtott értékelése alapján - rendeletben állapítja meg. A munkakör értékelése során a szolgálati beosztás szervezeti szintjét is figyelembe kell venni.

A rendőrségen a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél a hivatásos szolgálati beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről szóló 30/2015. (VI. 16.) BM rendelet határozza meg az egyes beosztások (munkakörök) besorolási

kategóriáját, különbséget téve hogy az érintett helyi, területi vagy központi szervnél teljesíti-e szolgálatát, míg egyes rendőri szervek (Készenléti Rendőrség, Budapesti Rendőr-főkapitányság) az általánostól eltérő besorolásokkal rendelkeznek.

B) NAV személyi állománya

Korábban a NAV személyi állománya által betölthető munkakörök felosztását a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény (NAV tv). 19/F. § (1) bekezdése rögzítette, ezek

- a) a vezetői munkakörök,
- b) I. besorolási osztályba tartozó (felsőfokú iskolai végzettséggel ellátható) munkakörök,
- c) II. besorolási osztályba tartozó (középfokú iskolai végzettséggel ellátható) munkakörök.

Az I. besorolási osztályba tartozó munkaköröket „A”, „B”, „C”, „D” és „E” jelölésű, a II. besorolási osztályba tartozó munkaköröket „A”, „B”, „C” és „D” jelölésű besorolási kategóriába lehet besorolni.

Az egyes munkakörök besorolását a NAV vezetője - a munkakör tartalmának meghatározott módszertanon és eljárási rendben végrehajtott értékelése alapján - a foglalkoztatási szabályzatban állapítja meg. A munkakör értékelése során a munkakör szervezeti szintjét is figyelembe kell venni.

A besorolás alapja tehát végső soron itt is a munkakör tartalma, ez azonban nem jogszabályilag szabályozott, az a munkáltató vezetője hatáskörébe tartozik, mely a közszférás jogviszonyok között mindenképpen szokatlannak minősíthető. Erre a NAV vezetője által kiadott a Foglalkoztatási Szabályzatról szóló 2092/2016/VEZ szabályzatban került sor, melynek

- 49. pontja alapján a munkakör azoknak a feladatoknak az összefoglaló megnevezése, amelyeket a foglalkoztatott jogviszonya alapján köteles ellátni, illetve amelyben a foglalkoztatottat a NAV köteles és jogosult foglalkoztatni.
- 49a. pontja alapján a munkakörök rendszere kifejezi a munkakörök egymásra épülését és azok hierarchiáját. Az I. és II. besorolási osztály munkaköreihez tartozó feladatok eltérőek. Az eltérő kategóriájú munkakörökhöz eltérő kompetenciák, felelősségi körök, munkaköri feladatok tartoznak. a magasabb kategóriájú munkakörök felé haladva nő a

munkavégzés önállósága és minősége, valamint a kvalifikáltabb szakmai tudás iránti elvárás.

- 50. pontja alapján a NAV-nál rendszeresített munkakörök jegyzékét, munkakörcsoportokba sorolását, az egyes munkakörök besorolási osztályát és besorolási kategóriáját az 1. melléklet tartalmazza. Az egyes munkakörök betöltésére központi és területi szervek szintjén akkor kerülhet sor, ha a munkakör betöltésére az adott szerv az 1. mellékletben megjelöltek szerint jogosult. Ezen melléklet határozza meg továbbá az adott munkakörben a vagyonyilatkozat-tételi kötelezettséget is. Az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat, a munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettséget, a szükséges gyakorlati tapasztalatot, valamint készségeket és kompetenciákat az 1. melléklet függelékét képező munkaköri adatlapok tartalmazzák.
- 50a. pontja alapján a foglalkoztatottat az általa ténylegesen ellátott feladatok alapján kell a megfelelő munkaköri kategóriába besorolni, illetve kinevezni. Pályakezdő csak „A” kategóriájú munkakörbe nevezhető ki, azonban az „A” kategóriájú munkakörbe nem csak pályakezdő nevezhető ki.

A NAV-nál hivatásos szolgálati jogviszonyban betölthető munkaköröket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos szolgálati jogviszonyhoz, illetve rendészeti szakvizsgához kötött munkaköreiről, továbbá az alapfokú és középfokú szaktanfolyammal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 40/2014. (XII.29.) NGM rendelet tartalmazza. A mellékletében felsorolt munkakörök kizárólag hivatásos szolgálati jogviszony keretében tölthetők be.

A jelenleg hatályos szabályok a vezetőkön túl megkülönböztetik az I. és II. besorolási osztályba tartozókat, előbbi A-C, utóbbi A-B besorolási kategóriákkal. Az egyes munkaköröknek az ezekbe történő elhelyezését a NAV vezetője foglalkoztatási szabályzatban határozza meg, mely tehát már eltér a klasszikus közszférás jogviszonyoktól, s a besorolás és így az illetmény nem jogszabályon, hanem alapvetően munkáltatói döntésen alapszik. Az azonos besorolásúak közötti eltérítési lehetőséget az alapilletmény alsó és felső határának meghatározása biztosítja, mely így akár 120.000 Ft-os alapilletmény különbséget eredményezhet azonos besorolásúak között. Ezen munkáltatói mérlegelési jogkör azonban nem parttalan, hiszen jogszabály által meghatározott feltételek által vizsgálendő, így értékelendő a tapasztalat, a végzettség, az egyéb képzés, a nyelvtudás, valamint a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősség. Ezen eltérítési lehetőség azonban álláspontom szerint kizárólag a munkakörön belüli szempontok alapján bír

jelentőséggel, s az eltérítés nem magyarázható munkakörön túl végzett feladatokkal, s így nem biztosít mentességet a helyettesítési díj megfizetése alól.

2. A beosztás (munkakör) és a munkaköri leírás elhatárolása

A ténylegesen végzett feladatok azonban nem feltétlen egyeznek meg az adott beosztásban ellátható feladatokkal, illetve a munkaköri leírásban meghatározottakkal. Előbbi ugyanis a létszámhiányok, szabadságolások, a rendvédelmi munka folyamatosságának biztosítása miatt jellemzően sokkal bővebb, mint az utóbbi. Ennek felismerését követően a munkáltatók igyekeztek a munkaköri leírások bővítésével elébe menni a leendő illetmény és megbízási díj igényeknek, mondván, hogy az ellátott feladat a munkaköri leírásban szabályozott, így az álláspontjuk szerint többletmunkának nem minősíthető.

Tévedtek azonban. Lényeges ugyanis, hogy ezen rendvédelmi szerveknél az ellátandó munkakörök, besorolások kógenssek, ezek szervezeti hierarchiája, besorolása jogilag rendezett, s ezek az illetmény megállapításának, összecszerúségének az alapjai is. Így tehát amennyiben a munkáltató az adott feladat- és munkaköröket egyoldalúan átjárhatóvá tehetné, akkor azzal végső soron a jogszabályilag meghatározott besorolási és illetmény szabályokat üresítené ki. Ha tehát a rendvédelmi szerv a kinevezéséhez képest egy másik munkakörben is ellentételezés nélkül foglalkoztathatja az érintett hivatásost, akkor a teljes besorolás és illetmény meghatározás rendszere okafogyottá válna.

A fentieket erősíti a munkakör és a munkaköri leírás elhatárolásának jogi szabályozása is. A Hszt. 44.§ (1) bekezdése alapján a szolgálati viszony a hivatásos állományba való kinevezéssel és annak elfogadásával határozatlan vagy e törvény rendelkezése alapján határozott időre létesül. Ezen kinevezési okmány elfogadásával jön létre tehát a hivatásos szolgálati viszony. A 45. § (1) bekezdése meghatározza a kinevezés tartalmi elemeit, a szolgálati viszonyra vonatkozó minden lényeges adatot, így különösen a szolgálati viszony kezdetét, a hivatásos állomány tagjának szolgálati beosztását és a hivatásos állomány tagjának besorolását, szolgálati és szolgálatteljesítési helyét, rendfokozatát, illetményét, ruházati ellátási normáját, szolgálatteljesítési időrendjét, továbbá próbaidő kikötésénél a próbaidő tartamát és ha szükséges, a képzettségek megszerzésére kötelezést.

Ehhez képest a munkaköri leírás a munkáltató egyoldalú nyilatkozata, amely a kinevezésnek nem része, az nem igényli a hivatásos elfogadását, azt pusztán a Hszt. 45.§ (3) bekezdése alapján részére legkésőbb az első szolgálat megkezdésekor át kell adni, és ezzel egyidejűleg tájékoztatni kell őt a szolgálat teljesítéséhez szükséges munkavédelmi szabályokról, valamint a szolgálatteljesítés rendjéről.

Mindezen elvi szabály megegyezik az általános munkajogi szabályokkal, így a munkakör és a munkaköri leírások elhatárolása, azok jogi természete a hivatásos szolgálati jogviszonyban sem bír speciális jellemzőkkel.

Így válik érthetővé és elfogadhatóvá az a bírói gyakorlat, mely szerint a rendvédelmi szerv szabadon csak egy adott beosztáson (munkakörön) belül határozhatja meg a hivatásos munkaköri feladatokat, a jogszabály által szabályozott besoroláshoz és illetményhez kötve van. A fentieket erősíti meg továbbá a Kúria azon rendelkezése is, miszerint a munkaköri leírások kiegészítésével az új, más beosztáshoz kapcsolódó feladatok nem lesznek a felperesi munkakörbe tartozók, s ez nem minősül a kinevezés közös megegyezéssel történő módosításának sem (pl.: Mfv. II.10.179/2011/4.).

A másodfokú bíróságok, illetve a Kúria több hasonló besorolásbeli és megbízási díjas ügyet vizsgált, s megállapításai a fentiekkel szinkronban állók (Mfv.II.10.304/2017/15, Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.185/2018/4.). Előbbi lényege, hogy a járőri beosztású felperes munkaköri leírásába fogdaóri feladatok jogszerűen nem illeszthetők, a munkaköri leírás nem tartalmazhat a kinevezésben meghatározott beosztáshoz nem tartozó általánosan ellátandó feladatot. Ez ráadásul úgy került megállapításra, hogy a járőri és a fogdaóri beosztás azonos besorolású és felperes szolgálati helye az Őr- és Járőrszolgálati Alosztályon volt.

Tehát a beosztások kötöttségét még az sem írja felül, hogyha a két eltérő beosztás azonos besorolású, ezzel azonos illetményű, illetve, ha az adott szerv a jelentkező, egyébként eltérő helyszínen, különböző tartalommal és felelősséggel jelentkező feladatokat egy közös elnevezésű szervezeti egységében végezteti.

Ezen elveket azonban jogviszonytól függetlenül szükséges alkalmazni. Így például annak a korábbi rendőrségi közalkalmazottnak, akinek a kinevezése úszómesteri munkakörre szól, sem tartalmazhatna a munkaköri leírása uszodagépészeti feladatokat.

A tárgyi időszakban hatályos közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a belügyminiszter ágazati irányítása alá tartozó egyes szerveknél történő végrehajtásáról rendelkező 37/2011. (X. 28.) BM rendelet 1. számú melléklete ugyanis elhatárolta egymástól az úszómestert és például a gépkezelőt, kazánfűtőt. A különbség itt már a besorolásukban is jelentkezik, hiszen előbbi az A fizetési osztályba, utóbbiak a B-D fizetési osztályba sorolhatók.

Erre tekintettel is állapította meg jogerős bírói ítélet annak az úszómesternek a helyettesítési díjra való jogosultságát, aki minden egyes munkanapján uszodagépészeti feladatokat is ellátott, így például végezte a vízvisszaforgató berendezés teljesítményének szabályozását, a durva szűrők (hajfogók) rendszeres (naponta többszöri) tisztítását, a vegyszerkezelést, az adagolást, a klór és PH értékek mérését, a gépek (szivattyúk) szükséges üzemállapotának biztosítását, az üzemnapló vezetését, a medence gépi tisztítását.

Egy másik hasonló ügyben, a NAV állományába tartozó, ellenőrzési referens munkakörbe kinevezett személyt foglalkoztatták valójában adóellenőrként. Ezt megerősítette felperes teljesítménykövetelménye, teljesítményértékelése és munkaköri leírása is. Az ellenőrzési referensi és az adóellenőri munkakörök elhatárolása a munkáltató Foglalkoztatási Szabályzatában rögzített munkakörök és munkaköri feladatok alapján egyértelmű volt. Ezen munkakörök a munkaköri leírás útján nem átjárhatók, ezek feladatait nem lehet összevontan elláttatni, így az eljáró bíróság jogerősen meg is állapította az akkor hatályos NAV tv. 18/D. § (1) és (3) bekezdése alapján miszerint az érintett az eredeti munkaköre helyett átirányítással 22 munkanapot meghaladóan magasabb mértékű közszolgálati pótlékra jogosító munkakört látott el, s ezen illetménykülönbözetnek a megfizetésére kötelezte is a munkáltatót.

A kinevezés szerinti munkakör és a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkaköri leírás megfeleltethetősége azonban sok esetben nem egyértelmű. Egyes rendvédelemben előírt munkakörök ugyanis már gyakorlatilag az elnevezésükben rögzítik az ellátandó feladatokat, azok végzése jogszabályban, belső utasításban szabályozott. Így például a járőr, járőrvezető, nyomozó, vizsgáló, bűnügyi technikus beosztások a szó általánosan elfogadott jelentése és

értelmezése alapján megítélhetők, az e munkakörökhöz társított munkaköri leírásokból sok esetben egy laikus is felfedezi az abba egyébként nem tartozó feladatokat. Vannak azonban olyan elnevezésű munkakörök (például előadók, főelőadók, kiemelt főelőadók) melyek tartalma az elnevezésből sem állapítható meg, így az abba nem tartozó munkaköri feladatok meghatározása felettébb nehézkes. Ilyenkor az azonos munkakörbe tartozók által ténylegesen végzett feladataival lehetséges összehasonlításuk és esetleges szűrésük. Abban az esetben továbbá, ha egy belső norma meghatározza az ellátandó feladatok körét, akkor a munkáltatónak ehhez kell igazodnia a munkaköri leírás elkészítésekor, s az abban foglaltak korlátlanul nem bővíthetők (Mfv.I.10.751/2016/4.)

A Kúria következetesen értelmezte, miszerint a hivatásos szolgálati jogviszonyban, egyezően más alá- és fölérendeltségben alapuló foglalkoztatási jogviszonnyal, a munkáltató utasítási joga nem korlátlan, csak olyan feladatot határozhat meg egy adott munkakörhöz rendelten, amely a munkakör keretei közé tartozik. A munkakör kiterjesztő értelmezésére nincs lehetőség, ezért általában jogellenes az olyan gyakorlat, amikor a munkáltató a munkakör részének tekinti egy másik munkakör – akár átmeneti, akár tartós – ellátását.

A fentieket az sem rontja le és nem veszíti el az érintett a díjazási igényét, ha a munkáltató szervezetalkítási jogkörében nem hoz létre valamilyen munkakört, s azt egy másik munkakör részeként kívánja elláttatni.

Esetleges hivatkozás lehetett egy rendőrségi közalkalmazott helyettesítési díjas perében, hogy egyes nyomozati cselekmények végzése (pl. tanú-, gyanúsított kihallgatások, bizonyítékok felkutatása), illetve előadóként végzett nyomozást megszüntető, felfüggesztő határozatok készítése, bizonyítékok beszerzése (banki és telefonos megkeresések), ügyészségi és bírósági megkeresésekre válasz nyújtása, szakértői kirendelések végzése, áttételekről szóló határozatok, bűnügyi statisztika készítése nem tartozhat - a munkaköri leírásban szabályozottsága ellenére sem - a munkakörébe, mert ezek rendőrségi alapfeladatok (büntetőeljárások, nyomozások lefolytatása) közé sorolandók, s így azok kizárólag hivatásos jogviszony keretében elláthatók. Ezt igazolta a 37/2011. (X.28.) BM rendelet 1. számú melléklete is, mely nem tartalmaz bűnügyi munkát végző munkakört a rendőrségnél közalkalmazottak által ellátható munkakörök között. Mindezekre tekintettel tehát álláspontom szerint az érintett közalkalmazott ilyen

munkakörbe jogszerűen nem is kerülhetett volna kinevezésre, de ilyen munkaköri feladatok ellátására jogszerűen ellentételezés nélkül nem kerülhetett volna sor.

A kinevezésben rögzített munkaköri elnevezést azonban elnevezésétől függetlenül tartalmi alapon is vizsgálni kell, hiszen a következetes bírói gyakorlat szerint nem az elnevezésnek, hanem a megítélendő dolog tényleges tartalmának a vizsgálata szükséges.

Így például:

- A megbízási szerződésnek nevezett, de a munkaviszonyra jellemző ismérvekkel megvalósult munkavégzésre irányuló szerződés elnevezése ellenére munkaszerződésnek minősül (BH2008. 198).
- A munkaviszony alapján a munkavállalónak meghatározott pénzbeni juttatás a munkavégzés fejében jár, - elnevezésére tekintet nélkül - az munkabérnek minősül (BH2008.252.).
- A hivatásos állományú rendőr esetében nem a beosztás megnevezése, hanem a szolgálat ellátásának konkrét körülményei döntenek el a kedvezményre való jogosultságot (BH2001. 496).
- A szerződéseket nem az elnevezésük, hanem a tartalmuk szerint kell elbírálni. (BH2002. 504).

V. A munkakörtől eltérő foglalkoztatás

Ezen fenti jogszabályhelyek, tények, értelmezések tükrében szükséges jogi szempontból vizsgálni a hivatásos jogviszonyban álló személy besorolásbeli érdeksérelmeit, jellemzően más beosztásba (munkakörbe) történő kinevezési igényét, illetményigényét, illetve megbízási díjra, helyettesítési díjra vonatkozó jogosultságát.

A bírói gyakorlat a besorolásból jelentkező igények egy részét viszonylag korán eldöntötte. A Kúria (akkor még Legfelsőbb Bíróság) a BH2000.178 számú elvi határozatában kimondta, hogy ha a fegyveres testület tagja az előjárója parancsára olyan magasabb beosztást lát el, amelyhez egyébként nem rendelkezik az előírt iskolai végzettséggel, nem igényelheti a rendfokozatának megfelelő besorolási osztálytól eltérő besorolását. Ez azonban nem zárja ki, hogy az eltérő foglalkoztatásra tekintettel ne igényelhetne illetménykülönbözetet a magasabb beosztásban teljesített szolgálata alapján.

Az ezen ítéletet követően született munkaügyi bírósági határozatok már ennek szellemiségét és jogértelmezését követték, s a hivatásos azon kereseti követelései melyek a besorolásának, így végső soron a beosztásának (munkakörének) megváltozását kérték, elutasításra kerültek.

A bírósági ítéletek lényege, hogy a bíróságoknak nincs hatásköre belenyúlni a felek munkaszerződésébe, kinevezésébe, s annak egy lényeges elemét (a munkakört, beosztást) felülről nem módosíthatják, különösen a munkáltató kifejezett tiltakozása ellenére. A munkáltató tevékenysége ellátásához szükséges munkaköröket, azok számát, az ehhez kapcsolódó illetményt a bíróság felül nem írhatja, az a munkáltató működési szabadságához és érdekköréhez kapcsolódó kérdés, így a besorolás bírósági felülvizsgálata nem lehetséges.

Ehhez kapcsolódik, ezzel függ össze a jogviszony alatt megszerzett iskolai végzettség beszámíthatósága, annak automatikus előmeneteli lehetőségének elvetése is. A felsőfokú iskolai végzettség megszerzése ugyanis nem jelent automatikus előrelépési lehetőséget, az ugyanis a kinevezés szerinti adott munkakör ellátásához nem feltétlenül szükséges, nem jelent feltétlenül többlettudást, annak szükségessége az adott munkakör ellátásához a munkáltatótól nem elvárt, előírt, így az e végzettség megszerzésével már ellátható beosztások, munkakörök többletilletménye a munkáltatóval történő megfizettetése nem lehet eredményes.

Mindezek azonban a fenti idézett eseti döntés(ek) alapján nem érintik a hivatásos állományú azon jogát, hogy a ténylegesen végzett feladataira tekintettel, annak ellenértékét (a hatályos Hszt. 71.§-a szerinti megbízási díjat vagy illetménykülönbözetet) eredményesen követelje.

Attól ugyanis, hogy a munkáltatónak nincsen kötelezettsége a kinevezés módosítására, másik beosztásba (munkakörbe) helyezésre, a kinevezésben foglaltak szerinti jogszerű foglalkoztatásra igen. Így amennyiben ettől eltérő feladatokat is elláttat az hivatásossal akkor attól függően, hogy ez a foglalkoztatás az eredeti munkakör alóli mentesítéssel történik-e, tehát ahelyett vagy amellett végzi a többletfeladatokat, illeti meg illetmény vagy megbízási díj, helyettesítési díj (pl.: Hszt. 71.§, NAV tv. 18/D.§).

A Hszt. 71. § alapján a hivatásos állomány arra alkalmas tagja átmenetileg megbízható

a) az ideiglenesen megüresedett vagy betöltetlen szolgálati beosztás ellátásával,

- b) a szolgálati beosztás ellátásában tartósan akadályozott személy helyettesítésével, vagy
- c) a hivatásos állomány tagjának szolgálati beosztásához nem tartozó feladatkör ellátásával, többletfeladatként.

A megbízás történhet az eredeti szolgálati beosztás ellátása mellett vagy az eredeti szolgálati beosztás ellátása alóli mentesítéssel. A helyettesítés az egy évet nem haladhatja meg. Az illetmény nélküli szabadságon távollevő helyettesítése az illetmény nélküli szabadság tartamára szólhat. Az egyhavi időtartamot meg nem haladó megbízáshoz a hivatásos állomány tagjának beleegyezése nem szükséges. A szolgálati beosztáshoz nem tartozó feladatkörrel való megbízás nem esik az előbbi időkorlátozás alá.

Ezzel kapcsolatosan érdemel említést egy Legfelsőbb Bírósági ítélet, amely megállapította, hogy az írásos mentesítés hiánya nem róható a hivatásos terhére, így amennyiben az ténylegesen megvalósult, akkor az ehhez kapcsolódó jogkövetkezményt alkalmazni szükséges, vagyis az, az illetménykülönbözeti igényt nem érinti (Mfv.II.10.517/2007/2.).

Ha a megbízott személyt az eredeti szolgálati beosztás ellátása alól mentesítették, részére a megbízással betöltött szolgálati beosztás figyelembevételével megállapított illetmény jár, amely nem lehet kevesebb az eredeti illetményénél. A helyettesítés a viselt rendfokozatot nem érinti.

Ha a hivatásos állomány tagja a megbízást az eredeti szolgálati beosztásának ellátása mellett végzi, a többletszolgálatért a rendvédelmi illetményalap 50-200%-áig terjedő mértékű díjazásra jogosult. A szervezetszerű helyettesnek a szolgálati előjárója helyettesítéséért díjazás csak az egybefüggő három hónapot meghaladó helyettesítést követő időtartamra jár.

Az eredeti munkakör ellátása melletti vagy helyetti szolgálatellátás megítélése azonban nem feltétlenül egyszerű kérdés. Maga a tényállás megállapítása és az ebből levonható jogi következtetés is lényeges vitára ad okot.

Ezzel kapcsolatosan két döntő jelentőségű Kúriai ítélet emelendő ki:

- Egyrészt a BH2012.228 számú eseti döntés, amely megállapította, hogy abban az esetben is illetmény jár, ha és amennyiben a hivatásos szolgálati viszonyban álló

személy a korábitól eltérően döntően és túlnyomórészt magasabb beosztás szerinti feladatokat lát el. Ezen ügy lényeges tényállási eleme volt ugyanis, hogy az érintett felperes korábbi munkaköre ellátása alól nem kerül mentesítésre, annak egyes feladatait változatlanul ellátta, de teljes egészében végezte a magasabb munkakört is. A két ellentételezés összegszerűségében jelentkező jelentős különbségre tekintettel a megbízási díj alkalmazásával jelentős hátrányba került volna, különösen, hogy a pertárgyi munkakört teljes egészében végezte. Illetménykülönbözet jár tehát akkor is, ha a teljes mentesítés ugyan nem történt meg, de a magasabb beosztás ellátása tartósan és folyamatosan, az egymást követő szolgálati napokon vagy egy hónapban döntően és túlnyomórészt megvalósul (Mfv.II.10.507/2015/4.).

- A másik említésre méltó, a gyakorlatban rendszeresen előforduló tényállás lényege, hogy a hivatásos alkalmazása, szolgálatellátása havonként eltérő mértékben, csak egyes munkanapokon eredményezi más munkakör ellátását. Ez utóbbi esetekben azonban a magasabb munkakör ellátása az eredeti munkaköre helyett történik. Ezen „vegyes” foglalkoztatás ellenételezését a Kúria a megbízási díjjal rendelte jutalmazni, s megállapította, hogy a havi helyettesített szolgálatszám figyelembevételével határozható meg a törvényes keretek között a megbízási díj mértéke.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal állományára irányadóan korábban a NAV tv. 18/D. §-a a fentiekkel gyakorlatilag azonos módon szabályozta a más státuszon történő foglalkoztatást, kimondta, hogy nem minősül a kinevezés, illetve a hivatásos szolgálati jogviszony módosításának, ha a kormánytisztviselő, a pénzügyőr, az ügykezelő - a munkáltató hatékony működéséhez szükséges munkaszervezési okból, ideiglenesen - a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli utasítása, parancsa alapján eredeti munkaköre helyett vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, ideértve azt is, ha a munkáltatói utasítás, parancs alapján tartósan távol lévő kormánytisztviselőt, pénzügyőrt, ügykezelőt helyettesít, illetve részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el (átirányítás).

Átirányítás esetén az érintettet helyettesítési díj illette meg, kivéve, ha a meghatározott más munkakörbe tartozó feladatot eredeti munkaköre helyett látja el.

Ha az érintett eredeti munkaköre helyett átirányítással 22 munkanapot meghaladóan magasabb besorolású vagy magasabb mértékű közszolgálati pótlékra jogosító munkakört lát el, az átirányítás idejére az átirányítás szerinti munkakörre irányadó illetményre, illetve magasabb mértékű közszolgálati pótlékra jogosult, kivéve, ha az kevesebb az eredeti illetményénél. Az átirányítás a pénzügyőr rendfokozatát nem érinti.

A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő kormánytisztviselő, pénzügyőr, ügykezelő illetményének 10-50%-áig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak figyelembevételével. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

A hivatkozott Foglalkoztatási Szabályzat pedig a díjazás mértékét az alábbiak szerint rendezte: „Az átirányítás teljesítéséért a foglalkoztatottat – amennyiben eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatot is ellát – illetményén felül helyettesítési díj is megilleti. A helyettesítési díj mértéke:

- a) kormánytisztviselő, pénzügyőr helyettesítése esetén a helyettesítő kormánytisztviselő/pénzügyőr/ügykezelő illetményének legfeljebb 50%-a,
- b) ügykezelő helyettesítése esetén a helyettesítő ügykezelő illetményének 35%-a,
- c) munkavállaló helyettesítése esetén a helyettesítő munkavállaló személyi alapbérének 25%-a.”

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal foglalkoztatottaira hatályos szabályozás szerint (Nav. Szjtv. 51.§-a) változatlanul nem minősül a kinevezés módosításának, ha a foglalkoztatott - a foglalkoztató NAV szerv hatékony működéséhez szükséges munkaszervezési okból, szolgálati érdekből ideiglenesen - a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli utasítása alapján eredeti munkaköre helyett vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, ideértve azt is, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása alapján tartósan távol lévő foglalkoztatottat helyettesít, illetve részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el (átirányítás). Átirányítás esetén az érintettet helyettesítési díj illeti meg, kivéve, ha a többletfeladatot eredeti munkaköre helyett látja el. A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő foglalkoztatott illetményének 10-50%-áig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak figyelembevételével. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

1. A besorolás megváltoztatása

Önmagában tehát a más munkakör ellátása még nem elégséges a besorolás megváltoztatására, arra az adott jogállási törvényben szabályozottak szerint kerülhet csak sor. A besorolásra vonatkozó szabályozás speciális esete azonban, amikor is a már meglévő jogviszonyok alakulnak át, illetve egy másik lehetőség, miszerint a jogviszonyváltásra ugyan nem kerül sor, de egy teljes „tabula rasa” -ra igen.

Előbbire példa a Hszt. 2018. február 01-jei hatályú változása, melynek lényege hogy a rendvédelmi közalkalmazottak és kormánytisztviselők közalkalmazotti és kormányzati szolgálati jogviszonya - az érintettek hozzájárulásával - rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonnyá, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 61. § (1) bekezdés a)-b) pontja szerinti „A” és „B” fizetési osztályba sorolt, valamint az érettségi végzettséghez nem kötött, a Kjt. 61. § (1) bekezdés c) pontja szerinti „C” fizetési osztályba sorolt közalkalmazottak jogviszonya - az érintettek hozzájárulásával – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. szerinti munkaviszonnyá alakult át.

A „C” fizetési osztályba sorolt közalkalmazottak jogviszonya - az érintettek hozzájárulásával - érettségi végzettség hiányában is igazgatási jogviszonnyá alakul át, amennyiben az általa betöltött munkakört a rendvédelmi szerv vezetője meghatározott középfokú munkaköri osztályba tartozó „A” munkaköri kategóriába sorolja.

Nem alakult át a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott és kormánytisztviselő jogviszonya igazgatási jogviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott, a kormánytisztviselő az igazgatási jogviszony létesítéséhez nem járult hozzá vagy, ha a munkáltató nem létesíthetett az érintettel igazgatási jogviszonyt. Ezen személyek korábbi jogviszonya az adott jogviszonyra irányadó szabályok szerinti felmentéssel megszűnt.

Szintén nem alakult át a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott alacsony fokú végzettséggel rendelkező közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya munkaviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott a munkaviszony létesítéséhez nem járult hozzá. Ebben az esetben a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya a Kjt. alapján felmentéssel szintén szűnik meg.

A jogviszony váltás új besorolásokat eredményezett, s álláspontom szerint ez a hivatásos és a közalkalmazotti jogviszonyhoz képest nem pusztán csak az adott munkakör ellátásához szükséges meglévő legmagasabb iskolai végzettséget veszi alapul.

Az új besorolásnál elsődleges szempont a meglévő iskolai végzettség. A Hszt. 288/S. § (1) bekezdése alapján ugyanis a besorolás a munkaköri osztály, a munkaköri kategória és a munkakör alapján történik. A munkaköri osztályba iskolai végzettsége alapján, a munkaköri kategóriába a munkaköre alapján, a fizetési fokozatba szolgálati ideje alapján kell a rendvédelmi alkalmazottat besorolni.

Az új szabályozás középfokú és felsőfokú munkaköri osztályt különböztet meg.

A középfokú munkaköri osztály „A” és „B”, míg a felsőfokú munkaköri osztály „C” -, „F” munkaköri kategóriákra tagozódik, melyeken belül a szolgálati idő alapján történik a konkrét bérsávba, fizetési fokozatba a besorolás.

A Hszt. 288/T. § (1) bekezdése alapján a felsőfokú munkaköri osztályba tartozó „C”, „D”, „E” vagy „F” munkaköri kategóriába a felsőfokú iskolai végzettségű rendvédelmi alkalmazottat kell sorolni.

Felsőfokú iskolai végzettségnek a főiskolai, egyetemi végzettség számít, a felsőfokú OKJ-s vagy egyéb tanfolyamok tehát nem elegendőek, de aki főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkezik, annak a jogszerű besorolása minimum „C” kell, hogy legyen.

A fentiekől eltérő – álláspontom szerint jogszerűtlen – besorolás miatt jogvita kezdeményezhető. Utóbbira, tehát a jogviszonyváltás nélküli, de teljesen új, a munkáltató által egyoldalúan meghatározott besorolásokra példa lehet a NAV állománya körében bekövetkezett, 2016. július 01. hatályú változások. Ezen jogszabályi módosítás(ok) lényege, jogpolitikai indoka az életpálya bevezetésével függött össze, melynek keretében új munkakörök, munkaköri feladatok kerültek meghatározásra, s ezek váltak alapjául az új kinevezéseknek és a besorolásoknak.

A besorolások menete a NAV tv. 99/A. §-aitól kezdődően került szabályozásra, melynek első lépése volt, hogy a NAV vezetője legkésőbb 2016. július 5-ig megállapítja az egyes NAV szervek 2016. július 1-jétől hatályos állománytáblázatát. Ezt követte miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlója 2016. július 15-ig – a meghatározott állománytáblázat keretei között – megállapította a kormánytisztviselő, pénzügyőr 2016. július 1-jétől hatályos munkakörét, besorolási osztályát és besorolási kategóriáját. Mindezek ellenőrizhetőségét szolgálta miszerint 2016. július 31-ig kell elkészíteni a kormánytisztviselő, a pénzügyőr 2016. július 1-jétől érvényes munkaköri leírását.

Ezen munkáltatói intézkedés ellen a kormánytisztviselő, a pénzügyőr a közléstől számított 90 napon belül bírósághoz fordulhatott. A keresetet kizárólag téves, a törvény előírásainak meg nem felelő munkáltatói intézkedés jogcímén lehet előterjeszteni.

A fenti szabályozás alapján tehát egyetlen olyan jogszabályhely sincs, ami a korábbi besorolást, munkakört, ellátott feladatokat vagy akár a korábbi teljesítményt vagy az esetleges jutalmazást az új kinevezések vizsgálati körébe vonta volna, s melyeket az új munkakörök és munkaköri feladatok alapjául határozott volna meg.

Ezen hivatkozott jogszabályhelyek alapján tehát a NAV teljes állománya besorolásában gyakorlatilag is egy tabula rasa-ra került sor, s a kinevezések és besorolások alapja kizárólag a 2016. július 01-től végzett munkaköri feladatok lettek, melyek a Foglalkoztatási Szabályzatban rögzített feladatok figyelembevételével az új munkakört is meghatározták.

Az új besorolások alapja tehát kizárólag a munkáltató által meghatározott és végzett munka (munkaköri leírás, munkakör) lett és semmilyen módon nem volt releváns és különösen kikényszeríthető a korábbi munkakör figyelembevétele. Megjegyzem, ha mindezt a munkáltató még figyelembe is vehette az új munkakör meghatározása során, az sem mentesíti az alól, hogy a jogszabály által egyértelműen és álláspontom szerint kizárólagosan relevánssá tett végzett munkakörhöz képest sorolja be az érintetteket. A NAV Foglalkoztatási Szabályzata pedig meghatározza a lehetséges munkaköröket és azok legfőbb munkaköri feladatait, így válik ellenőrizhetővé a besorolás jogszerűsége.

A NAV így, mint munkáltatónak megvolt a joga a jogszerű besoroláshoz, melynek azonban jogszabályi feltétele, hogy az a munkakörnek megfelelően történjen. A NAV tehát szabadon meghatározhatta az érintettek munkakörét, de a besorolás már ehhez igazodva kellett (volna) hogy történjen. A munkáltató mérlegelési joga tehát a munkakör meghatározásához, s nem a besoroláshoz volt, így álláspontom szerint ennek bírósági felülvizsgálata lehetségessé vált.

VI. Egyes beosztások jellemzően előforduló, megbízási díjra jogosító többletfeladatai

1. A munkáltató működési, illetékességi területén kívüli foglalkoztatás (régións szolgálatok)

Ezen hivatásos igények ténybeli alapja az, hogy a munkáltató, egy adott rendőrkapitányság (pl. budapesti kerületi vagy városi) a vele jogviszonyban álló rendőrt, jellemzően előre meghatározott napokon, a saját illetékességi területén túl, egy másik rendőrkapitányság illetékességi területén történt bűncselekmény helyszíni intézkedésére küldi.

Az érvényesített megbízási díj tárgya csak látszólagosan az, hogy az érintett a kerületi (városi) rendőrkapitányság helyett meghatározott szolgálati napjain más kerületekben, más városokban teljesíti feladatait. Ezt a látszólagosságot erősíti a munkáltató védekezése miszerint vizsgálja, hogy felperes kinevezése vagy munkaköri leírása mit határoz meg szolgálatteljesítési (munkavégzési) helynek.

Ennek vizsgálata azonban a perben nem szükséges, ezen kérdés ugyanis a Hszt. 71.§ (1) bekezdés c) pontja szempontjából közömbös. A Hszt. 71.§ (1) bekezdés c) pontja szerint ugyanis a megbízási díj akkor jár, ha beosztásához nem tartozó feladatkört lát el. Így nem a szolgálatteljesítési hely, hanem a beosztás, s az ahhoz tartozó feladatkör a vizsgálandó!

A Hszt. 2.§ 25., 4. és 24., 28. 31. pontja együttes értelmezése alapján felperes szolgálati beosztása a szervezeti egysége, vagyis például a BRFK II. kerületi Rendőrkapitánysága állománytáblázatában meghatározott munkakör.

A Hszt. 2.§ 4. pontja alapján állománytáblázat: a rendvédelmi szerv szervezeti egységénél (ez a 2.§ 24. pontja alapján a kerületi rendőrkapitányság) rendszeresített szervezeti elemeket, a rendszeresített szolgálati beosztásokat, azok besorolását, az azokban rendszeresített

rendfokozatokat, valamint az azok ellátásához szükséges képesítési, képzettségi, végzettségi és egyéb követelményeket meghatározó okmány; az állománytáblázat tartalmazhatja a rendvédelmi szerv által más foglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott személyekkel betölthető munkakörökre vonatkozó adatokat is.

Mindezeket alátámasztja az is, hogy felperes kinevezése a kerületi rendőrkapitányság állományában áll fenn, beosztása annak állománytáblázatában rögzített, így nyilvánvalóan nem tartozhat munkakörébe, beosztása feladatkörébe egy másik rendőrkapitányságon jelentkező és az ottani állomány munkakörébe tartozó technikus feladat ellátása. Összességében tehát az adott munkakör meghatározása nem nyúlhat túl a szolgálati helyen.

A Rendőrség szervei illetékességi területének megállapításáról szóló 67/2007. (XII.28.) IRM rendelet alapján az alperes (vagyis a BRFK) egyes rendőrkapitányságai az adott kerület vonatkozásában (tehát annak a közigazgatási területén belül) rendelkeznek illetékességgel. Így felperes beosztása (munkaköre) kizárólag a munkáltatója állománytáblázatán belül, a munkáltató hatáskörébe és illetékességi területén belül értelmezhető.

Felperes így nem tekinti megbízási díjra jogosító többletfeladatának, ha egy saját ügyében (így feladatkörébe tartozó ügyben) pl. más kerületben tanúkutatást folytat, hiszen nem attól válik megbízási díjra jogosulttá, hogy hol végzi az adott feladatot, hanem attól, hogy beosztásába tartozó-e. Ehhez képest azonban a pertárgyi feladatok olyanok, melyekhez felperesnek alapesetben semmi köze nem lenne, hiszen egy másik munkáltató, egy másik rendőrkapitányság (illetékességi) területén történik a bűncselekmény, melyet felperes a BRFK egyik vezetője átíratára és a munkáltató szakmai és egyéb indokaira felállított régiós bizottságba helyezésére figyelemmel köteles csak ellátni.

2. A bírói gyakorlat

Mindezeket a Kúria is megállapította, s immár több ítéletében (pl. Kf.VIII.39.903/2021/4. és Kf.III.39.398/2021/5.) is marasztalta alperest megbízási díj megfizetésére a más kerületben végzett és az érintett beosztásába nem tartozó feladatok ellátására figyelemmel.

a) Vezetői helyettesítések

A rendőri munka folyamatossága, az azonnali intézkedések szükségessége okán rendszeresen merül fel a napi (hivatali) munkaidőn túli vezetői feladatellátás munkáltatói igénye. Ezen túl a vezetők rendszeresen értekezleteken, egyeztetéseken, egyéb külső helyszíneken tartózkodhatnak, illetve a szabadságuk, képzéseken részvételük, egészségügyi szabadságuk esetén sem állhat meg a rendőrség működése, mely alkalmakkor így helyettesítésük szükséges.

Ezen előre is tervezhetően fennálló élethelyzetekre a vonatkozó jogi szabályozás, a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél a hivatásos szolgálati beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről szóló 30/2015. (VI. 16.) BM rendelet megoldást ad, hiszen tartalmaz osztályvezető-helyettesi, főosztályvezető-helyettesi, kapitányságvezető-helyettesi beosztásokat (munkaköröket).

Ezekbe történő kinevezés azonban állománytáblázati és illetménykérdéseket vet fel, s jellemzően az ezen munkakörök nem kerülnek ténylegesen létesítésre, a helyettesítések ellátásának elvártságára munkaköri leírásokban, illetve munkáltatói ügyrendekben kerül sor. Ezen szabályozások azonban szintén nem mentesítik a munkáltatót a Hszt. 71.§ (1) bekezdés c) pontja szerinti megbízási díj megfizetése alól. Így például a Veszprémi Rendőrkapitányság állományába kiemelt főelőadói beosztásba kinevezett felperes, aki a munkaköre ellátása mellett rendszeresen végzi az Igazgatásrendészeti Osztály vezetője távollétében annak feladatait, így különösen szakmai döntéseket hoz, vezetőként aláír, szignál, szolgálatvezénylést készít, vezetői ellenőrzéseket végez, értekezleten vezetőjét helyettesítve részt vesz, ellátja az iratanyagok revízióját, megbízási díjra jogosult.

Ezen helyettesítések kiterjednek egyrészt az osztályvezető távolléte (szabadsága, egészségügyi szabadsága, oktatásokon történő részvétele) alatt, de fennállnak napi szinten is, amikor az osztályvezető egyéb szolgálati feladatait végzi és nem elérhető (pl. értekezleten, szolgálati helyen kívül tartózkodik), illetve az eltérő munkaidejűkre figyelemmel fennálló időszakok idejére.

Itt is megtehetette volna a munkáltató, hogy állománytáblázatában osztályvezető-helyettes beosztást is rendszeresít, ilyen munkakört ugyanis a vonatkozó és hivatkozott BM rendelet ismer, így ennek hiányára eredményesen sem hivatkozhat.

A megbízási díj jogi alapját erősíti és összezszerúségét is befolyásolja, hogy a hivatkozott 30/2015. (VI.16.) BM rendelet 2. számú melléklete alapján a helyi szervnél az osztályvezető vezetői besorolási kategóriába, a kiemelt főelőadó pedig csak a tisztii C kategóriába tartozik, így a végzett feladatok jelentősen magasabb besorolású és illetménnyel járó feladatoknak minősülnek.

b) Körzeti megbízottak járőrszolgálatára és egyéb feladataik

A körzeti megbízotti beosztás a rendőrségi hivatásos állományú beosztások egyik alaptípusa. Munkájukkal mindenki találkozhatott, és nem csupán a falvakban, kisebb településeken, hanem nagyvárosokban is körzeti megbízotti szolgálatokat szerveznek, működési területük lényegében az ország teljes területét lefedi.

A körzeti megbízotti beosztás a járőrnél magasabb besorolású, így előmeneteli lehetőségként is értékelhető, magasabb illetménnyel jár; továbbá nagyobb önállóságot is biztosít a járőri tevékenységhez képest, amelynél járőrkörzet vagy járőrútirányterv határozza meg szigorúan a szolgálat menetét; ugyanakkor szerteágazóak a körzeti megbízott feladatai, egyszerűen fogalmazva: mindennel foglalkozik kicsiben, tehát a kisebb súlyú rendészeti ügyektől a bűncselekmények felderítésén keresztül széles palettán, legfontosabb feladata viszont a bűnmegelőzés, a működési körzetének pontos ismerete és társadalmi kapcsolatai alapján.

A körzeti megbízott feladatait több más rendőrségi hivatásos beosztáshoz hasonlóan önálló norma szabályozza, ez a körzeti megbízotti szabályzatról szóló 26/2015. (XII. 9.) ORFK Utasítás (a továbbiakban: KMB Szabályzat), amely kódex jelleggel tartalmazza ezen beosztás feladatrendszerét, továbbá a körzeti megbízotti szolgálat szervezésének módját, és kivételes abból a szempontból, hogy nem pusztán az ellátandó feladatokat határozza meg, hanem egyes tevékenységeket olyanak minősít, amelyekre nem, vagy csak különleges esetben utasítható a körzeti megbízott.

A jogvitára okot adó helyzetet az okozta, hogy a rendőrség személyi állomány különösen a 2019. évtől rohamosan csökkent, és ez a csökkenés főleg a járőri beosztásokat érintette, mert az elérhető illetmény ezeknél viszonylag alacsony, tehát más álláslehetőségekkel összehasonlítva könnyen lehet különösen a versenyszférában magasabb jövedelmű foglalkoztatást találni; továbbá a járőröknél jellemzően a legkisebb az elért szolgálati idő, sokan

a rendészeti szakközépiskola elvégzését, a kinevezést követő néhány év elteltével hagyták el a rendőrségi életpályát, ami könnyebben mérlegelhető döntés, mint egy magasabb beosztás és hosszabb szolgálati idő esetében.

A járőri beosztások (ideértve a járőr, járőrvezető, járőrparancsnok) létszámhiányát pedig a rendőrség úgy pótolta, hogy ezeket a feladatokat a körzeti megbízottakra is hárította, fokozatosan növekvő ütemben, ahogyan a járőrök létszámhiánya emelkedett. Kezdetben ez komolyabb ellenérzést nem váltott ki, mert a rendőrség parancsuralmi rendszerében nem ritka a beosztástól eltérő feladatok ellátása, másrészt a körzeti megbízottak többsége korábban járőri beosztásban volt, így nem volt idegen számukra a járőri feladatkör. Az arányok viszont a létszámhelyzet romlásával eltorzultak, olyannyira, hogy sok helyen már adott szolgálatban nem is volt járőr, hanem minden járőri feladatot körzeti megbízottak végeztek és nem csak a működési körzetükben, hanem attól teljesen függetlenül is.

A körzeti megbízottak pedig szolgálati panaszt nyújtottak be, illetőleg annak elutasítását követően bírósági keresetet, megbízási díjat igényelve. Lássuk, milyen érvrendszer mentén ütköztek az álláspontok a körzeti megbízottak és a rendőrségi munkáltatók, a rendvédelmi szervek között!

A munkáltató elsődlegesen azt a jogi álláspontot képviselte, azzal védekezett, hogy minden feladat, amit a körzeti megbízott felperes ellátott a beosztásának megfeleltethető volt, tehát a körzeti megbízott végezhet járőrfeladatokat, akár működési körzetén kívül is, ez számára többletfeladatot nem jelent. A járőri beosztás feladatait ugyanakkor szintén önálló norma, a Járőr- és Őrszolgálati Szabályzatról szóló 13/2017. (III. 24.) ORFK utasítás határozza meg, szintén teljeskörű igényvel, kódex jelleggel.

Az önálló normaalap hangsúlyozása azért fontos, mert analógia útján megfelelően a bünygyi technikusok ügyében elsőként kiemelt jogelv, amelyet az ítélezési gyakorlat valamennyi hivatásos állományú beosztás esetében alkalmaz. A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.751/2016/4. számú ítélete rámutatott, hogy amennyiben jogi norma adott munkakörre nézve kógens módon meghatározza az ellátandó feladatok körét, a munkáltatónak ehhez kell igazodnia a munkaköri leírás elkészítésekor, az abban foglaltak korlátlanul nem bővíthetők. A végzett többletfeladatok ellátásáért ellentételezést (megbízási díjat) kell fizetnie. A KMB

Szabályzat kógens módon meghatározza a körzeti megbízott feladatait, kifejezetten garanciálisan megjelölve azt is, hogy a körzeti megbízott milyen egyéb feladatokra vehető eseti jelleggel, illetve milyen feladatokra egyáltalán nem vehető igénybe. A Járőrszabályzat és a KMB szabályzat alapján a körzeti megbízott és a járőri feladatok döntően különbözőek, elhatárolhatók.

Fentiek tükrében lényegében ez azt a munkáltatói jogi álláspontot jelenti, hogy a körzeti megbízotti beosztás feladatai magukban foglalják a járőri beosztás valamennyi feladatát, tehát a körzeti megbízotti beosztás csak annyiban különbözik a járőri beosztástól, hogy azt meghaladó többletfeladatai vannak, de köteles ellátni mindazt a feladatot, mint amelyet a járőrszabályzat a járőrök részére meghatároz.

A munkáltatói álláspont nem egyeztethető össze:

- a) a 30/2015. (VI. 16.) BM rendelettel, amely szerint nem vitathatóan a körzeti megbízott és a járőr (járőrvezető, járőrparancsnok) különböző beosztás;
- b) a két beosztás eltérő munkaköri feladatait két különböző ORFK Utasítás, mint munkáltatói szabályzat foglalja össze kódex jelleggel;
- c) ha a körzeti megbízott köteles lenne ellátni saját beosztásának keretein belül minden járőrfeladatot, akkor a körzeti megbízotti norma ezt az utasításban rögzítené, kifejezetten visszautalva a járőrszabályzatra;
- d) a két beosztás tartalma idegen egymástól, a körzeti megbízott a helyi rendőrséget képviseli, jellemzően kapcsolattartáson és megelőzésen alapuló feladatorientáltságú, míg a járőrök túlsúlyban a bekövetkezett bűncselekményekre, szabálysértésekre reagálnak;
- e) Önmagában a járőri beosztás tartalma sem egységes, különböző járőrök vannak (bűnügyi, közrendvédelmi, határrendészeti, közlekedési), ebből következően még tarthatatlanabb az az álláspont, hogy a körzeti megbízotti beosztás keretein belül a járőri feladatok teljessége ellátandó.

A körzeti megbízotti beosztás célja, alapvető feladatai

A KMB szabályzat 2. pontja csak egy bevezető meghatározást ad a körzeti megbízott feladatairól, de annak pontos tartalmát a Szabályzat részletes rendelkezései határozzák meg. A KMB Szabályzat V. fejezete 1. pontja áttekintés az a körzeti megbízott általános feladatiról, a 2. pont a rendészeti, míg a 3. pont a bűnügyi feladatait rögzíti. Ugyanakkor a KMB szabályzat

és a járőrszabályzat rendelkezéseinek összehasonlításában megállapítható, hogy lényeges eltérő feladatai vannak a körzeti megbízottnak és a járőrnek.

A körzeti megbízotti szolgálat a Rendőrség közrendvédelmi szolgálati ágának egyik szolgálati formája, amelynek alapvető célja a körzeti megbízotti működési körzetben található településeken:

- a) a Rendőrség állandó, közvetlen kapcsolatának kialakítása és fenntartása az állampolgárokkal, a települési önkormányzatokkal, a helyi lakossági, civil és gazdálkodó szervezetekkel;
- b) a rendőri jelenlét biztosítása;
- c) a Rendőrség hatáskörébe tartozó - jogszabályban, valamint közjogi szervezetszabályozó eszközben meghatározott - helyi bűnmegelőzési, bűnüldözési és rendészeti feladatok folyamatos ellátása.

A KMB szabályzat 2. pontja alapján megállapítható, hogy a körzeti megbízotti szolgálat alapvető célja, hogy a körzeti megbízotti működési körzetben található településeken biztosítsa az általános rendőrségi feladatok ellátását.

Ez jelenti a feladatelhatárolás alapját, vagyis a körzeti megbízott a működési területén kívül csak kivételesen vehető igénybe, a működési körzetén kívüli feladatok ellátása számára a beosztásához nem tartozó többletfeladat. A működési körzet szerinti feladatorientáltság egyébként nem idegen, sőt illeszkedik az illetékességi területi szerinti feladatosztáshoz, s ne feledkezzünk meg arról sem, hogy a leginkább párhuzamba állított járőri tevékenységnél is járőrökörzet vagy járőrútirányterv határozza meg a feladatokat.

Ehhez képest sérelmezett volt, hogy a körzeti megbízott felperes rendszeresen látott el a körzeti megbízotti működési körzetén, (azaz illetékességi területén) és akár a körzeti megbízotti csoport működési körzetén kívüli járőri feladatokat, járőrszolgálatot.

A KMB szabályzat 15. pontja alapján az egymással határos körzeti megbízotti működési körzetekben szolgálatot teljesítő körzeti megbízottak 4-10 fős szolgálati csoportokba szervezethetők (a továbbiakban: körzeti megbízotti csoport). Ugyanakkor a szabályzat 24. pontja alapján a körzeti megbízott járőr vezetőjeként közterületi szolgálatra járőrrel közösen

beosztható. A közös közterületi szolgálatot úgy kell szervezni, hogy a feladatellátás – a 21-22. pontban meghatározottak kivételével – a körzeti megbízott működési körzetében történjen.

A rendőri feladatok összehangolása, a szolgálat ellátásának hatékonysága érdekében az egymással határos körzeti megbízotti működési körzetekben szolgálatot teljesítő körzeti megbízottak 4-10 fős szolgálati csoportokba szervezhetőek (a továbbiakban: körzeti megbízotti csoport). A maximális létszámot úgy kell meghatározni, hogy ezen utasításban meghatározott feladatok végrehajthatóak legyenek. A körzeti megbízotti csoportok tevékenységét úgy kell szervezni, hogy az egyes körzeti megbízotti csoportba beosztott körzeti megbízott távolléte esetén is a körzeti megbízotti csoport körzeti megbízotti működési körzetében a folyamatos rendőri lefedettség - akár több körzeti megbízott közös szolgálatellátásával - biztosított legyen.

A körzeti megbízott járőr vezetőjeként közterületi szolgálat végrehajtására járőrrel közösen beosztható. A közrendvédelmi szakterületért felelős vezető köteles a közös közterületi szolgálatot úgy szervezni, hogy a feladatellátás - a 21-22. pontban meghatározottak kivételével - a körzeti megbízott működési körzetében történjen.

Fentiekből megállapítható, hogy a járőrszolgálatra csak kivételesen osztható be a körzeti megbízott: kizárólag a működési körzetében, járőrrel közösen. Ebből következően a működési körzetén kívül, akár a körzeti megbízotti csoport működési területén sem vehető igénybe járőrszolgálatra, mert a körzeti megbízotti csoport működési területén körzeti megbízotti feladatokat láthat el; járőrszolgálatot a szabályzat 24. pontja alapján csak saját működési körzetében, járőrrel közösen.

Nem vitathatóan nem vehető igénybe a körzeti megbízotti csoport működési területén kívül, és ha járőrpár másik tagja nem járőr (járőrvezető, járőrparancsnok) beosztású személy.

A körzeti megbízotti csoport működési körzet tehát nem arra ad felhatalmazást a munkáltatónak, hogy a csoport működési körzetén belül bármilyen rendészeti feladatot ellásson a körzeti megbízott, kizárólag a csoportba beosztott körzeti megbízott távolléte esetén, ezen utasításban, vagyis a KMB szabályzatban meghatározott körzeti megbízotti feladatok végrehajtása történhet meg.

c) Működési körzeten kívüli szolgálati feladatok

KMB szabályzat 21.: „A körzeti megbízott a körzeti megbízotti működési körzetéből eseti jelleggel kizárólag:

- a) a személyi állomány értesítése (riadó elrendelése) esetén;
- b) fokozott ellenőrzés elrendelése esetén;
- c) különleges jogrend alkalmával;
- d) különösen indokolt, késedelmet nem tűrő rendőri intézkedés (az élet, testi épség, vagyonbiztonság veszélyeztetése) esetén;
- e) csapatszolgálati tevékenység végrehajtása esetén vonható el.”

A KMB Szabályzat meghatározza, hogy a körzeti megbízott milyen okból vonható el a működési körzetéből, de erre is csak eseti jelleggel a meghatározott okok alapján kerülhet sor. Ez a rendelkezés a foglalkoztatott és a munkáltató érvelésében is komoly hangsúlyt kapott. A foglalkoztatottak részéről azért, mert az eseti jellegből és a taxatív felsorolásból megállapítható, hogy a működési területről való elvonásnak szigorú szabályai vannak, amely a beosztáshoz tartozó feladatok tartalmi határait is kijelölik. A munkáltató pedig mintegy kimentési okként, a kivételes szabályokba belekapaszkodva hivatkozott arra, hogy mindazon esetekben, amikor esetleg a működési területen kívül is igénybe vették a körzeti megbízottakat, azok a kivételes szabályok felhatalmazása alapján történtek.

A rendőrségi munkáltatók jellemzően a fokozott ellenőrzéseket, a különleges jogrendet és a különösen indokolt, késedelmet nem tűrő rendőri intézkedés szükségességét jelölték meg védekezésükben:

1.)

A) Sántított az érvelés a fokozott ellenőrzések esetében, mert A rendőrség szolgálati szabályzatáról szóló 30/2011. (IX.22.) BM rendelet 26. § (1) bekezdése alapján egyértelműen megállapítható, hogy valóságban, ténylegesen nem valósulhatott meg fokozott ellenőrzés a jogszabály szerint, mert azok nem feleltek meg a rendelet fogalom meghatározásának, miszerint területlezárással járó koncentrált rendőri intézkedést jelent a fokozott ellenőrzés, amely nyilvánvalóan nem valósulhatott meg olyan széles több hónapos, akár fél éves időtartamok folyamán.

B) Másfelől alaptalan a fokozott ellenőrzésekre történő hivatkozás amiatt is, hogy a KMB szabályzat helytálló értelmezése az, hogy a körzeti megbízott abban az esetben vehető eseti jelleggel igénybe a fokozott ellenőrzés elrendelése esetén, ha a fokozott ellenőrzésben a körzeti megbízott tevékenyen ténylegesen részt is vesz.

Önmagában azonban az a körülmény, hogy valamely időpontban és területre vonatkozóan fokozott ellenőrzés van kihirdetve, ez nem lehet kellő indoka a KMB szabályzat 21. b) pontja alapján annak, hogy a körzeti megbízottat egyébként a fokozott ellenőrzéssel össze sem függő feladatra - jelen esetben járőrszolgálatra - a működési körzetén kívül igénybe vegyék.

C) Végül alaptalan a fokozott ellenőrzésekre történő hivatkozás arra tekintettel is, hogy a KMB szabályzat 21. pontja alapján még szabályos tartalmú fokozott ellenőrzésekben való részvétel is csak eseti jelleggel hatalmazza fel a munkáltatót arra, hogy a körzeti megbízottat a működési körzetéből elvonja.

Az eseti jelleg pedig nem valósulhatott meg a több hónapra, akár fél évre kihirdetett fokozott ellenőrzések miatt.

2.)

A különleges jogrendre történő hivatkozását sem lehet általánosan elfogadni, mert ugyan kétségtelenül a járványhelyzettel összefüggően hosszabb időtartamban különleges jogrendi állapot volt, de a munkáltatók nem jelölték meg azt, hogy a körzeti megbízott a különleges jogrenddel kifejezetten összefüggően milyen feladatot látott el, annak időtartama alapján pedig az nem lehetett eseti jellegű, ha esetleg ilyen feladata volt is felperesnek.

3.)

A különösen indokolt, késedelmet nem tűrő rendőri intézkedés (az élet, testi épség, vagyonbiztonság veszélyeztetése) szükségessége szintén valóban alapot adott volna a körzeti megbízott működési körzetéből történő elvonására, de a munkáltatók ezekben az esetekben sem jelölték meg pontosan azt, hogy mely rendőri intézkedések tartoztak ebbe körbe, és a részletes tényállítás illetőleg a bizonyítási teher e részben, mint az érdekében álló kimentési ok a munkáltatót terhelte. Természetesen az sem lenne reális, hogy minden rendőri intézkedés a késedelmet nem tűrő kategóriába tartozna, mert ez is csak egyes esetekben lenne megállapítható.

A Kúria ítélete

A Kúria ítéletei a körzeti megbízott járőrszolgálatára alapján elbírált ügyekben az elsőfokú bíróság keresetnek helyt adó ítéleteit helyben hagyták (elsőként a Kúria Kf.VII.39.549/2021/4. és a Kf.VII.40.556/2021/4. számú ítéleteiben). Rámutatott a Kúria a döntés elvi tartalmában, hogy a munkáltatónak az a joga, hogy a felperest a körzeti megbízott beosztásához nem tartozó feladatok mellett más feladatok elvégzésére utasíthatja, nem sértheti a felperes kinevezése szerinti beosztását, továbbá az utasítás teljesítése esetén az érintett díjazásra (ellenszolgáltatásra) való jogosultságát. Ha a felperes a megbízást az eredeti szolgálati beosztásának ellátása mellett végezte, a többlétszolgálatért díjazásra jogosult.

Mértékadónak lehet továbbá tartani, hogy azonos tárgykörben számos per indult, és bíróságok következetesen helyt adnak a kereseteknek, elutasító ítélet nem ismert.

d) A bűnügyi technikusok egyéb feladatai

A bűnügyi technikusok alapvető feladata a bűncselekmények helyszínén a bűncselekmény elkövetésének bizonyításához szükséges releváns nyomok felkutatása és rögzítése (csomagolása), továbbá a bűnügyi nyilvántartásba vétel, a gyanúsítottak ún. „rabosítása”. A bűnügyi technikusok beosztásának jellegű, vagyis a bűnügyi helyszínelést igénylő bűncselekménnyel elkövetésének száma határozza meg a bűnügyi technikai feladatokat, amely meglehetősen változó, még azonos illetékességi területen belül is, még inkább az ország egyes területein. Kis létszámú és bűnügyileg kevésbé fertőzött rendőrkapitányságok esetében jellemző, hogy a bűnügyi technikai feladatok nem töltik ki a bűnügyi technikusok teljes munkaidőjét, ezért a munkáltató rendvédelmi szervek a munkaidő hasznosítása érdekében egyéb feladatok elvégzésére adtak utasítást. Általában nyomozási részletek elvégzésére (tanú- és gyanúsított megkérdezése, lefoglalás, házkutatás), de akár bűncselekmények önálló és teljeskörű nyomozói, vagy vizsgálói feladatainak ellátására, rendkívüli haláleseti ügyek vizsgálatára, vagy körözési eljárások lefolytatására.

A munkáltató azonban nem fizetett megbízási díjat fenti feladatokért, mert ezeket a rendes munkaidőben el lehetett végezni, és gyakran a munkaköri leírásokban is rögzítették ezeket, mint a bűnügyi technikus által ellátandó feladatokat. A bűnügyi technikusok viszont alappal érezhették ezeket többletfeladatnak, mert több szakterület követelményeinek kellett megfelelniük, amelyért megbízási díjat igényeltek.

A büntetőeljárások keretében lefolytatandó szemlék végrehajtásáról és a bűnügyi technikai tevékenység egységes szabályozásáról szóló 13/2012. (VII. 30.) ORFK utasítás tartalmazza a bűnügyi technikus feladatait, amelyek között a bűnügyi technikus felperes hivatkozott feladati nem szerepelnek. A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.751/2016/4. számú ítélete rámutatott, hogy amennyiben jogi norma (13/2012. (VII.30) ORFK utasítás) adott munkakörre nézve kógens módon meghatározza az ellátandó feladatok körét, a munkáltatónak ehhez kell igazodnia a munkaköri leírás elkészítésekor, az abban foglaltak korlátlanul nem bővíthetők. A végzett többletfeladatok ellátásáért ellentételezést (megbízási díjat) kell fizetnie. A Kúria ítélkezési gyakorlatát az első- és másodfokú fokú bíróságok is következetesen osztották, átvették.

A Kúria ítélete nyomán 2017. november 17-ei hatállyal az ORFK rövidesen módosította az Utasítást, beiktatva a 6/D. pontot, amely szerint a technikus feladatellátása során a munkaköri leírása alapján a bűnügyi szolgálati ág feladatrendszeréhez kapcsolódó más tevékenységek végzése mellett a bűnügyi technikus feladatok ellátásának elsődlegességét kell biztosítani.

A bűnügyi technikus felperesek jogi képviselői viszont arra hivatkoztak, hogy álláspontjuk szerint az ORFK Utasítás módosítását követő időszakra is megalapozott a kereset, mert az Utasítás módosítása nem adhatott általános és korlátlan felhatalmazást a munkáltató számára, hogy a bűnügyi szolgálati ágon belül bármely feladat ellátását a bűnügyi technikus beosztáshoz tartozó feladatként végeztessen el. Ellenkező esetben a bűnügyi technikus a bűnügyi szolgálati ágon belül számos teljesen eltérő beosztás feladatait lenne köteles megbízási díj nélkül ellátni. Továbbá az alperesi munkáltató érvelése súlytalan, hogy nincs olyan jogi szabályozás, amely kizárná a bűnügyi technikus számára a kifogásolt feladatok elvégzését, mert a normák tehát főszabályként pozitív módon szabályozzák az egyes beosztások feladatait, vagyis meghatározzák, hogy az adott beosztásnak melyek a munkaköri feladatai, továbbá garanciális szempontból egyes feladatokat tiltanak, vagy korlátoznak; de ebből azt a következtetést levonni, hogy mindezekon túlmenően egyéb feladatok is széles palettán az adott beosztáshoz tartozó feladatként értékelhetőek, ez álláspontunk szerint megalapozatlan.

A bírósági gyakorlat az ORFK Utasítás módosítását követő időszakra is következetesen helyt ad a bűnügyi technikusok megbízási díj iránti igényeinek, elfogadva a felperesi jogi álláspontot.

Nem messzemenő az a meggyőződés, hogy szintén a marasztaló ítéletek hatására az ORFK újabb lépésre szánta el magát, és az ORFK Utasítást 2020 november 27-én hatályon kívül helyezte. Felmerült a kérdés, hogy az ORFK Utasítás hatályon kívül helyezését követően is megalapozott-e a megbízási díj igény, és annak mi lehet a normalapja.

A belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél a hivatásos szolgálati beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről szóló 30/2015. (VI. 16.) BM rendelet 2. számú melléklete alapján nem vitatható, hogy a (bűnügyi) technikus, a nyomozó és a vizsgáló különböző önálló beosztások, amelyek eltérő munkaköri feladatokat feltételeznek. A BM rendelet 9. számú melléklete alapján az sem vitatható, hogy a bűnügyi technikus, illetve a nyomozói/vizsgálói beosztás betöltéséhez, illetve a feladatok ellátásához különböző szaktanfolyam szükséges, és a bűnügyi technikus felperesek általában nem rendelkeznek bűnügyi szaktanfolyammal, csak a beosztása ellátásához szükséges bűnügyi technikus szaktanfolyammal. Megfelelő képesítés hiányában a munkakör része az adott feladat nem lehet, és ebből is az következik, hogy a munkakörbe nem tartozó feladatok ellátásáért a bűnügyi technikus felperes továbbra is megbízási díjra jogosult.

A technikus a munkakörében a nyomkutatással, nyomrögzítéssel, a bűnjelek csomagolásával, és a bűnügyi nyilvántartásba vétellel foglalkozik.

A nyomozó a beosztásához tartozó feladatkörében az ismeretlen tettes ellen indított büntetőeljárásokban végez nyomozási cselekményeket (tanúkihallgatás, adatgyűjtés stb., gyanúsítás).

A vizsgáló a gyanúsítást közlését követően, vagyis az ismertté vált elkövetővel szemben folyamatban lévő büntetőeljárásokban végez nyomozási cselekményeket a vádemelési javaslatig vagy az eljárás megszüntetéséig.

Az ORFK Utasítás módosítását már értékelte a bírói gyakorlat, akkor az ORFK Utasítás 6/D. pontjával összefüggően annak értelmezése volt szükséges, hogy annak alapján a bűnügyi technikus a teljes bűnügyi szolgálati ág feladatait köteles-e megbízási díj nélkül saját munkakörébe tartozóan ellátni. A bírói gyakorlat következetesen úgy értékelte, hogy az ORFK Utasítás módosítása ekként nem értelmezhető.

Az ORFK Utasítás hatályon kívül helyezése hasonló értelmezési kérdést vet fel, és felperesi álláspont szerint tarthatatlan lenne az a jogkövetkeztetés, amely szerint az ORFK Utasítás hatályon kívül helyezését követően nem állapíthatók meg a bűnügyi technikus feladatai, hiszen az alperes azonos elvárásokat támaszt a felperessel szemben bűnügyi technikus tevékenység során, a nyomkutatás, nyomrögzítés feladataiban. A felperes nem végezheti saját belátása vagy kedve szerint továbbra sem a nyomkutatás, nyomrögzítés folyamatát, csak a szakma szabályai szerint, és ez jelöli ki a bűnügyi technikus feladatkörét is. A bűnügyi technikus feladatok köre továbbra is megállapítható a változatlanul hatályos a forrónyomos tevékenység egységes végrehajtásáról szóló 22/2017. (VI. 22.) ORFK utasítás alapján, amelynek 21/F. pontja meghatározza a bűnügyi technikus, mint felkészített személy feladatait. A bizottságban a tárgyi bizonyítási eszközök, nyomok felkutatását, összegyűjtését, rögzítését, csomagolását, hitelesítését elsősorban az ilyen tevékenység végzésére felkészített személy végezheti.

A joggyakorlatban elsőként a Szegedi Törvényszék 11.K.700.876/2020/14/II. számú ítélete vizsgálta előként az ORFK Utasítás hatályon kívül helyezését követő időszakra vonatkozóan is a bűnügyi technikus felperes megbízási díj iránti igényét és helyt adott a keresetnek. Az ítélet indokolása az állománytáblában elkülönített különböző beosztások és az ahhoz tartozó eltérő munkakörök jelentőségét emelte ki. Az ítélettel szembeni jogorvoslat másodfokú eljárás keretében a Kúria előtt van folyamatban a tanulmány írásakor.

e) Járóri beosztású, de járőrvezetői (járőrparancsnoki) feladatot ellátók

Köztudomású, hogy a rendőrségi járőrök jellemzően párban járnak el, amit az intézkedés körülményeinek bizonyíthatósága, és az intézkedő rendőrök védelme is indokol. A járőrpár egyik tagja a járőrvezető, aki a járőrtársa felett utasításadási joggal bír, s a lefolytatott intézkedések jog- és szakszerűségéért felel. A járőrvezetői beosztások száma viszont korlátozott volt, nem volt elegendő számú kinevezett járőrvezető, így gyakran járóri beosztású személyeket is kijelöltek a járőrpárban arra, hogy a járőrvezetői feladatokat az adott szolgálatban lássák el. Az ilyen járőrök megbízási díjat igényeltek arra hivatkozva, hogy járőrvezetői feladatokat látnak el, azonos tartalommal, mint a kinevezett járőrvezetők, és e két beosztást a jogszabály, és az állománytábla is megkülönbözteti.

A Magyar Köztársaság Rendőrségének Járőr- és Őrszolgálati Szabályzatáról szóló 22/1997. (XI.18.) ORFK Utasítása élesen megkülönböztette a járőr és a járőrvezető feladatait. A

járőrvezető a szolgálat teljesítése során a járőrtárs (járőrtársak) elöljárója. A járőrszolgálat teljesítése során felelős:

- a járőrkerületbe, járőrútvonalra meghatározott feladatok teljesítéséért, a kapott parancsok, utasítások végrehajtásáért;
- a rendőri intézkedések jogszerűségéért, szakszerűségéért, kulturáltságáért, a kényszerítő eszközök, személyi szabadságot korlátozó intézkedések törvényességéért;
- az intézkedések végrehajtására való felkészüléséért, a megkezdett intézkedések jogszerű és szakszerű befejezéséért;
- a járőrtárs(ak) tevékenységének összehangolásáért, vezetéséért, a részükre kiadott utasításaiért;

A járőrtárs a járőrvezető alárendeltje a járőrszolgálat teljesítése során. Feladatait a járőrszolgálat megkezdése előtti eligazításon kapott, valamint a járőrvezető által meghatározott utasításoknak megfelelően látja el. Felelős a saját tevékenysége jog- és szakszerűségéért, a részére meghatározott feladatok végrehajtásáért.

A bírósági gyakorlat következetesen helyt adott (például a Kúriai Mfv.II.10.447/2017/4. számú ítéletében is) a felperesek megbízási díj iránti kereseteinek, és a jogvitára alapot adott körülmények néhány év elteltével meg is szűntek, mert kellő számú járőrvezetői beosztást alakítottak ki az állománytáblákban, sőt létrejött egy további magasabb beosztás, a járőrparancsnoki is.

A Kúria BH2018.24. számú elvi határozatában rámutatott, hogy a hivatásos állomány járőr beosztású tagjának kijelölt vezetőként történő járőrözése az illetménykülönbözet vagy megbízási díj iránti igényt akkor alapozhatja meg, ha a járőrpár vezetőnek kijelölt tagja ténylegesen ellátja a járőrvezetői beosztásba tartozó feladatokat. A Kúria az első- és másodfokú bíróság megbízási díj megfizetésére kötelező ítéleteit hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra kötelezte, hangsúlyozva, hogy nem pusztán azt kell vizsgálni, hogy az adott szolgálatban kijelölték-e járőrvezetőnek a felperest, és ezáltal szolgálati elöljáró volt, hanem azt is, hogy milyen tényleges feladatai voltak. A Kúria ezen ítélete alapján a korábbiakban következetes ítélkezési gyakorlat kissé meggyöngült, megjegyezve, hogy a Kúria ebben az ítéletben sem utasította el a megbízási díj irányt, csupán további vizsgálatot tartott szükségesnek.

Ezzel párhuzamosan ugyanakkor a 22/1997. XI.18.) ORFK Utasítást hatályon kívül helyezték, azonban a helyébe lépő 13/2017. (III.24.) ORFK utasítás is egyértelműen elkülönítette a járőri és járőrvezetői feladatokat, utóbbiakat parancsnokként kijelölt rendőrnek nevezve, de azzal, hogy a norma következetesen kerüli a járőrvezetői szóhasználatot, ami viszont tartalmilag teljes egészében járőrvezetői beosztás szerinti feladatellátást takar. Szintén a legfontosabb rendelkezéseket kiemelve:

„A járőr állománya - annak erejétől függően - a járőrszolgálat teljesítése során parancsnokként kijelölt rendőrből és járőrtárs(ak)ból áll.

A járőrszolgálat teljesítése során parancsnokként kijelölt rendőr felelős:

- a) a járőrkörzetben, járőrútirányon meghatározott feladatok teljesítéséért;
- b) a járőrtárs(ak) tevékenységének összehangolásáért, vezetéséért;
- c) a rendőri intézkedések foganatosításának, a kényszerítő eszközök alkalmazásának jogszerűségéért, szakszerűségéért, szükségességéért és arányosságáért;

A járőrszolgálat teljesítése során parancsnokként kijelölt rendőr jogosult:

- a) a járőrtárs, járőrtársak részére a szolgálattal összefüggő utasítást adni;

Ilyen előzmények után is döntően a keresetnek helyt adó ítéleteket hoztak az eljáró bíróságok, és a Kúria is (például a Kf.III.39.420/2021/6. számú ítéletében), kiemelve ismételtén, hogy ha a járőr beosztású felperesek az alperes szolgálatszervezése alapján a beosztásukba nem tartozó járőrvezetői feladatot látnak el, az a saját beosztásukhoz képest többletfeladatnak minősül, amelyre figyelemmel a megbízási díj iránti igényük megalapozott.

f) Az egyfős járőrszolgálat

Előfordult az is, hogy – szintén a létszámhiányból eredően – nem járőrpár teljesített szolgálatot, hanem egyfős járőr, amit a szabályzat nem tilt ugyan, de ilyen esetben nyilvánvalóan az eljáró egyetlen rendőr végzi a járőrvezető és a járőrtárs feladatait is.

A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.K.27085/2019/10. számú ítélete ilyen tényállás alapján megbízási díj megfizetésére kötelezte a munkáltatót. Az ítélet indokolása kiemelte, hogy „az egyfős járőri szolgálatok tekintetében is helyesen hivatkoztak a felperesek arra, hogy ilyen esetekben nyilvánvalóan minden, egyébként járőrpárok esetében is felmerülő

feladatot egy személyben az adott járőrnek kell végrehajtania és megoldania, amibe szükségképpen beletartoznak a járőrpár vezetőjének hatáskörébe és felelősségébe tartozó intézkedések is, ha pedig járőrpár vezetőjeként ezekért a beosztásba nem tartozó többletfeladatokért megbízási díj jár, akkor ennek értelemszerűen igaznak kell lennie az egyfős járőri szolgáltatokra is. Az utasítás adási jog/kötelezettség hiányát pedig kellően kompenzálja az a tény, hogy egyfős járőrnél nincs az intézkedést biztosító kolléga, amely nem könnyebbség, hanem inkább nagy teher hangsúlyozva, hogy ezt felismerve amennyiben egyszemélyes járőrként teljesít valaki szolgálatot, akkor szolgálatparancsnokként mi járőrvezetőnek tekintjük az egyszemélyes járőrszolgálatot ellátókat.” A Fővárosi Törvényszék 5.Kf.650.355/2019/5. számú ítélete helyben hagyta az elsőfokú bíróság ítéletét aggálytalanul megerősítve az egy fős járőr megbízási díj iránti igényét.

A Kúria ítélkezési gyakorlata azonban több ítéletből (például a Kf.III.39.420/2021/6., vagy Kf.III.39.738/2021/5. számú ítéleteiből) kitűnően, nem értett egyet az egyfős járőrszolgálat megbízási díj igényeivel, azt hangsúlyozva, hogy az egyfős járőr alárendelt állományt nem irányított, utasítási joga és kötelezettsége nem volt, kizárólagosan a saját intézkedéseiért tartozott felelősséggel, ezért az egyfős járőrszolgálat a járőri feladatok végrehajtásának kötelezettségét nem befolyásolja, többletfeladatot nem eredményez, így megbízási díjra sem jogosít.

VII. Következtetések:

A Hszt. hatályba lépése óta nem egészen 6,5 fél év telt el, a közszolgálati jogviták pedig alapvetően az illetmények, különböző juttatások megállapításával, vagy a jogviszony megszüntetésével összefüggésben kerültek megindításra, az életpálya modell bevezetésének rövidtávú hatásai még nem látszanak, és bár tényszerű, hogy a rendvédelemben történő foglalkoztatás az egyik legstabilabb és hosszútávon biztos jövedelemforrás, a pályaelhagyás szándéka is erős a szegmensben.

VIII. Irodalomjegyzék

1. BÁBOSIK Mária: Ösztönzésmenedzsment. In: Poór József; Karoliny Mártonné (szerk.) Budapest, 1999.
2. Bangkok Charta az egészségfejlesztésért:
https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/hpr_050829_%20BCHP.pdf?ua=1 – letöltés dátuma 2021. december 10.
3. BENCSIK András: A közszolgálati jogviszony létesítéséről. PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgatás, 6. évf., 3. sz., 2018.
4. BUTI Krisztina: A rendőri pályán tartás humán stratégiai eszközei, lehetőségei. Rendőrségi Tanulmányok, III. évfolyam 2020/4. szám
5. GYÖKÉR Irén: Humán erőforrás – menedzsment. Műszaki Könyvkiadó – Magyar Minőség Társaság, Budapest, 2001.
6. GYÖRGY István: Kormányzati személyzetpolitika és közszolgálati pragmatika. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.
7. GYÖRGY István: A közszolgálat alapelvei. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
8. HAJNAL György: A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása - Esettanulmány egy magyar ESZA támogatással megvalósult projektről az „ESZA-támogatások előrehaladásának értékelése a közigazgatásban (PAPA) tanulmány keretében, Európai Bizottság, Brüsszel, 2019.
9. HAZAFI Zoltán: A közszolgálat szabályozási koncepcióinak változása – nemzetközi tendenciák I. Közigazgatási Szemle, 1. évf. 2007/1. szám.

10. HAJNAL György: Igazgatási kultúra és New Public Management reformok egy összehasonlító esettanulmány tükrében (Ph.D értekezés, BCE) Budapest, 2004.
11. HAZAFI Zoltán: A személyzeti rendszerek típusai. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.
12. HAZAFI Zoltán: A közszolgálati személyzeti politika: nyílt és zárt rendszerek. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
13. KOVÁTS Daniella: Csoportdinamika. In: HALLER József – FARKAS Johanna (szerk.): Pszichológia a közszolgálatban I., Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
14. LINDER Viktória –BOGNÁR László: A közszolgálati pálya biztonsága. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
15. LÓCZY Péter – SZAKÁCS Édua: A szervezeti és személyi hatékonyság fejlesztése. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020. Forrás:<https://nkerepo.uninke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/14999/A%20szervezeti%20es%20szemelyi%20hatekonysag%20fejlesztese.pdf> (letöltés dátuma 2021. december 6.)
16. MAGASVÁRI Adrienn: Munkaköralapú HR megoldások a hivatásos állomány körében, nemzetközi kitekintéssel. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020.
17. MAGASVÁRI Adrienn: Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata In: „Tehetség, szorgalom, hivatás” Tanulmánykötet, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 2021.

(https://www.researchgate.net/publication/352815933_Egy_uj_jogviszony_szuletese_-_az_adoes_vamhatosagi_szolgalmati_jogviszony_vizsgalata).

18. MÉLYPATAKI Gábor: A közzolgalmati jog történetének állomásai – a hivatásos közzolgalmat megjelenésétől a XX. század első feléig. Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, 33. kötet, 2015. <https://doi.org/10.14750/ME.2016.028> (letöltés dátuma 2021. december 4.)
19. NEMES Ferenc – SZLÁVICZ Ágnes: A vezetés szerepe a dolgozói elégedettség alakulásában. Vezetéstudomány XLII. évf. 2011. 9. szám (ISSN 01 33-0179)
20. PETROVICS Zoltán: A közzolgalmati foglalkoztatási jogviszonyok megszűnése és megszüntetése. In: KISS György (szerk.): Közzolgalmati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.
21. RÁCZ Anita Mária: Motivációs tényezők a közzsféra személyi állományának foglalkoztatásában. Különös tekintettel a Kttv. és a Kit. jogszabályokban foglaltakra, a közigazgatás államigazgatási szervei vonatkozásában (Doktori (PhD) értekezés), Budapest, 2020.
22. SZABÓ Andrea: Gondolatok a tudásmenedzsment folyamatáról. In: Czene-Polgár Viktória – Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat. Budapest, 2018.
23. SZABÓ Szilvia – STRÉHLI-KLOTZ Georgina: Közzolgalmati életpályák. Emberi Erőforrás Áramlás. ÁROP – 2.2.21 Tudásalapú közzolgalmati elmenetel. Nemzeti Közzolgalmati Egyetem, 2014., Budapest. Forrás: http://www.vtki.uni-nke.hu/uploads/media_items/emberi-eroforras-aramlas.original.pdf - letöltés dátuma: 2021. december 10.

Feldolgozott statisztikai adatok:

HITRADE
 Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 3324 Felsőtárkány, Liget utca 31.
 Asz.: 13573647-2-10 * Tel.: 30/525-4292
 KHB ZRT: 10401141-49555352-52571008

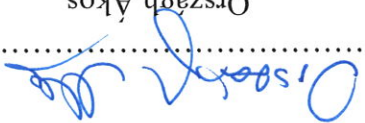
adószám: 13573647-2-10

3324 Felsőtárkány, Liget u. 31.

HITrade Kft.

ügyvezető

Országh Akos



Felsőtárkány, 2022. március 21. napján

1. Az információs és kommunikációs eszközhasználat főbb jellemzői a közigazgatásban
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/2019/04/ikt_2019_04.pdf
2. Digitális gazdaság, 2020
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/2020/02/digitalis_gazdasag_2020.pdf
3. Az információs és kommunikációs eszközhasználat főbb jellemzői a háztartásokban
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/2019/02/ikt_2019_02.pdf
4. Az információs és kommunikációs eszközhasználat főbb jellemzői a közigazgatásban
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/2019/04/ikt_2019_04.pdf
5. CEDEFOP Skills forecast 2020.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>