

## **Szakmai, módszertani fejlesztéseken belül kutatási, pilot eljárási és tanulmányírási feladatok elvégzése**

### **FIATALOK KÉPZÉSE ÉS KOMPETENCIAFEJLESZTÉSE**

#### **TANULMÁNY**

#### **Lektorált kutatási beszámoló**

#### **1. Elméleti háttér Tanulmány**

*-Az ágazatba belépő fiatal munkavállalókkal szembeni elvárások-*

**Készítette:** MATRIX CBS Kft. 6724 Szeged, Pulcz utca 3-2.

  
.....  
Kalmár Róbert, ügyvezető

**MATRIX CBS KFT.**  
6724 Szeged, Pulcz u. 3-2.  
Adószám: 13847951-2-06  
Cégjegyz.sz.: 06-09-010970  
ERSTE: 11600006-00000000-83447211  
Tel: 70/327-2146 Fax: 62/998-486  
[www.matrixcbs.com](http://www.matrixcbs.com)

#### **Szerzők:**

Dr. Tordai Gábor, kamarai jogtanácsos, FRSZ  
Dr. Oláh Tamás, kamarai jogtanácsos, FRSZ  
Dr. Búza László  
Balogh Mónika, szakértő, MATRIX CBS Kft.

Szeged, 2022. február 17.

## Tartalomjegyzék

1. A munkaerő piacra belépő fiatalok ágazat iránti motiváltsága .....	3
1.1. Utánpótlási kérdések .....	3
1.2. Toborzás .....	3
1.3. Nemzeti Adó-és Vámhivatal .....	4
1.4. Belépés a NAV-hoz.....	7
1.4.1. Életkor .....	9
1.4.2. Büntetlen előélet.....	9
1.4.3. Alkalmassági vizsgálat .....	10
1.4.4. Jogorvoslat- FÜV Bizottság .....	15
1.4.5. Mit tud nyújtani a NAV a fiatal munkavállalónak? .....	18
2. A rendőrségi hivatásos szolgálati viszony létesítésének komplex feltételrendszere.....	32
2.1. A kinevezést megelőző eljárások .....	32
2.2. A szolgálati viszony jellege.....	34
2.3. A szolgálati viszony alanyai.....	36
2.4. A szolgálati viszony létesítése.....	36
2.5. Az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági vizsgálat .....	39
2.6. A kifogástalan életvitel ellenőrzése.....	43
2.7. A kifogástalan életvitel fogalomköre .....	44
2.8. A kifogástalan életvitel ellenőrzésének módja .....	44
2.9. A kifogásolható életvitel megállapítása .....	45
2.10. A kinevezés .....	46
2.11. A szolgálati beosztás, besorolás .....	47
2.12. A beosztás (munkakör) és a munkaköri leírás elhatárolása .....	48
2.13. A szolgálatteljesítési hely .....	53
2.14. Próbaidő .....	54
3. Felhasznált irodalomjegyzék.....	57

## 1. A munkaerő piacra belépő fiatalok ágazat iránti motiváltsága

### 1.1. Utánpótlási kérdések

A gazdasági tényezők közül mindenképpen ki kell emelni, hogy a piacon folyamatosan emelkedő bérek miatt egyre többen hagyják el a rendvédelmi pályát, az új belépőknek pedig csak a jogszabályban meghatározott illetmény adható, ami pedig a piacon megkeresettnél sokkal alacsonyabb, még a kiegészítő juttatásokkal (cafetéria, lakhatási támogatás) is.<sup>1</sup> Megemlítendő, hogy az utánpótlással érintett fiatalok számára a globalizáció miatt a külföldi munkavállalás is opciót jelent, ezért az országot is elhagyják.

Látható, hogy mindegyik rendvédelmi szerv ugyanabból a körből tud meríteni, így egymás elől veszik el az utánpótlást. Ennek jó gyakorlati példája a Magyar Rendvédelmi Kar családi napján minden rendvédelmi szerv intenzív toborzást végez ugyanazon látogatói kör között.

### 1.2. Toborzás

*„A jó lovas katonának de jól vagyon dolga,  
eszik-iszik a sátorban, semmire sincs gondja,  
hej, élet, be gyöngy élet, ennél szebb sem lehet,  
csak az jöjjön katonának, aki ilyet szeret.”<sup>2</sup>*

Az utánpótlással kapcsolatos feladatok ellátására külön szervezeti egységeket hoztak létre egyes rendvédelmi szervek, pl. a rendőrség 2015. július 1-jén létrehozta az Országos Rendőr-főkapitányság Személyügyi Főigazgatóságán az Utánpótlás-tervezési Osztályt, amelynek nevében bent van a feladata is,

A meglévő állomány átlagéletkora minden rendvédelmi szervnél folyamatosan nő, nehéz az utánpótlást biztosítani annak ellenére, hogy minden szerv folyamatosan országosan és helyi szinten is aktív toborzási tevékenységet folytat.

Ennek keretében megjelennek a rendvédelmi szervek a közösségi médiában, óriásplakátokon, karrierexpókon, szórólapokon, iskolákban, rendezvényeken. Az ilyen irányú tevékenységüket

---

<sup>1</sup> Állandó összehasonlítási alap a rendvédelmi szerveknél, hogy többet keres egy Lidl vagy Aldis dolgozó, mint egy rendőr járőr, vonuló tűzoltó, bv. ór stb. Sajnos ez néhány esetben így is van.

<sup>2</sup> Kodály Zoltán: Hány János Toborzó

pl. a rendőrség a honlapján közzé is teszi.<sup>3</sup> A pandémia előtt a nagy fesztiválokon - Sziget, Volt fesztivál - is jelen voltak a rendvédelmi szervek a fiatalok közül toborzási céllal, amelyet bemutatókkal kötöttek össze. Saját élmény: A 2018. évi Volt fesztiválon legnagyobb sikere a Sopronkőhidai Bv Intézetnek volt, berendeztek egy cellát és az érdeklődők bezárhatták magukat 10 percre.

Az egyes szervek a különböző szlogenek használata: „Te is lehetsz hős!” Jelentkezz tűzoltónak! A rendőrség a facebookon „Legyél Te is rendőr” címmel<sup>4</sup> indított oldalt, amelynek a leírás szerint kettős célja van: Egyrészt naprakész tájékoztatás a rendőrré válás feltételeiről, valamint hiteles információk, gyakorlati példák és személyes kapcsolatok bemutatása, melyek segítségével valóságos kép adható a rendőri hivatásról. Másrészt betekintést nyújt a mindennapi szolgálatellátásba a rendőri hivatás iránt érdeklődők számára. Az oldalt 30 348 ember követi.

A Büntetés végrehajtás toborzási weboldalán vicces főcímekkel szólítja meg az érdeklődőket: „Rabul ejtünk”; „Gyere a hűvösre”; „Lebilincselünk”; „Sittre vágunk.”<sup>5</sup>

Megállapítható, hogy a kiváló és kreatív ötletes toborzás ellenére kevés fiatal sikerült „becsábítani” a rendvédelem állományába. Nem nehéz megjósolni, hogy a következő években amennyiben nem teszik vonzóvá az életpályát fiataloknak, egyre nagyobb problémák lesznek a már most előregedett állománnyal tekintettel arra, hogy a feladatok nem csökkennek.

### **1.3. Nemzeti Adó-és Vámhivatal**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat ellátó, a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörében kiadott rendeletében kijelölt miniszter által irányított, központi hivatalként működő központi költségvetési szerv. A NAV vezetője a miniszter által kinevezett államtitkár.

A NAV egy kihívásokkal teli, változatos munkahely, amely biztonságot, stabilitást nyújt, az életpálya és a képzési rendszer pedig alkalmat kínál a folyamatos szakmai fejlődésre. A

<sup>3</sup> <http://www.police.hu/hu/hirek-es-informaciok/toborzas/toborzasi-hirek?page=1>

<sup>4</sup> <http://www.police.hu/hu/hirek-es-informaciok/legfrissebb-hireink/szervezeti-hirek/legyel-te-is-rendor-9>

<sup>5</sup> <https://bv.gov.hu/hu/toborzas>

szervezet szerteágazó tevékenységéből adódóan lehetőség van arra, hogy mindenki megtalálja az érdeklődésének, kompetenciáinak leginkább megfelelő munkakört, azonban ehhez a szakterületek közötti valódi átjárhatóság megteremtése szükséges. A NAV egy „hosszú távú befektetés”, hiszen a munkavégzéshez szükséges ismeretek elsajátítása rengeteg erőfeszítést kíván, amely azonban a hivatásban eltöltött évek alatt megtérül.

Ahhoz, hogy a NAV valóban vonzó munkahellyé váljon, fontos a hivatal és a szakma presztízsének megteremtése. Ennek keretében a pénzügyi kultúra fejlesztésének, az adózás, az adóztatás és ezen keresztül az adóhivatal elfogadtatásának van kiemelt szerepe. A tudatos, pozitív üzeneteket hordozó külső kommunikáción túl nyílt napok, középiskolás programok, osztályfőnöki órák, rendezvények keretében kell megismertetni a NAV tevékenységét a fiatalokkal, amire már többféle jó gyakorlat alakult ki a szervezetben.<sup>6</sup>

Előjáróban meg kell jegyezni, hogy a NAV-nál létszám zárlat volt több éven keresztül, és csak ritkán került sor külsős felvételére. A 2020-as évekre azonban ez a helyzet megváltozott, a szervezet is egyes munkakörökben főleg a határokon (Röszke, Tompa, Záhony) munkaerőhiánnyal küzd, amelyet egyrészt belső pályáztatással, másrészt pedig külső felvétellel próbál megoldani.<sup>7</sup>

A pénzügyőröknél a 2016-ban bevezetett életpálya komoly illetményemeléssel járt, azonban a besorolásokkal kapcsolatban a mai napig feszültség van, amely tovább fokozódott 2021 évtől, amikor a 2021 január 1-jén hatályba lépett a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról 2020. évi CXXX. törvény, amely a korábbi egységes pénzügyőri hivatásos állományt – sajnálatos módon – megszüntette és létrehozta a pénzügyőr státuszt.

A szabályozás célja volt, hogy a NAV foglalkoztatottjainak jogállását új alapokra helyezze, befejezve ezáltal a 2011-ben, a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény (NAV tv.) által megkezdett szervezeti integrációt. A NAV tv. az adóhivatalt és a vámhatóságot

---

<sup>6</sup> ERDŐS Ákos — MAGASVÁRI Adrienn — MOLNÁR Katalin — PÓCSI Anikó — SZABÓ Andrea — VAS Adrienn: NAV Café A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései (Magyar Rendészet 2020/1. 166.o.)

<sup>7</sup> 2022 januárjában 26 fő adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyú határszolgálati vámügyintéző (II. besorolási osztály, A munkaköri kategória) állást hirdet a NAV Tompára, Röszkére (<https://nav.gov.hu/allaspalyazat>)

szervezetileg egyesítette, egy sajátos, rendvédelmi és klasszikus hatósági feladatokat ellátó szervezetet hozott létre, amelyben a foglalkoztattak jogállása a NAV feladatainak sajátos jellegét követte. A kormánytisztviselői és ügykezelői állomány tekintetében a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) adta a jogállás alapjait, a pénzügyőrök vonatkozásában a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.).

Az új státusztörvény egyértelműen és egységesen megkülönbözteti a NAV teljes állományát a közszféra egyéb jogállási normáitól, és le is választja a NAV foglalkoztatottakat ezekről a háttérjogszabályokról, elvégezve ezzel a NAV jogelőd szervezeteinek maradéktalan, a szervezeti és funkcionális összeolvadáson túli integrációját.

A NAV feladatrendszere igen széles skálán mozog, az adminisztratív intézkedésektől az ellenőrzéseken át a bűnügyi/rendvédelmi jellegű feladatokig terjed. A két korábbi szervezet integrációját követően előfordulhatott olyan helyzet, hogy ugyanazon feladatokat pénzügyőr és kormánytisztviselő is elláthatta, eltérő jogokkal és kötelezettségekkel.

A törvény célja a szervezeti integrációt lezáró, a személyi jogállás tekintetében végrehajtott integráció volt, ezért a törvény a NAV tekintetében egy önálló, az egyéb jogállási jogszabályoktól független egységes új szolgálati jogviszonyt hozott létre.

A pénzügyőr státuszú foglalkoztatottaknak – az „egységesítés szellemében” – két típusú munkakört határoztak meg:

1. **pénzügyőri munkakör:** a miniszteri rendeletben meghatározott azon munkakör, amelyre az ellátandó feladatok szolgálati jellegére tekintettel kizárólag pénzügyőri státuszú szolgálati jogviszony létesíthető.

Ezek a következők: bűnügyi szakreferens, határszolgálati vámreferens, határszolgálati vámügyintéző, járőr I., járőr II., kiképző, nyomozó I., nyomozó II., oktató<sup>8</sup>, őrzésvédelmi

---

<sup>8</sup> Az oktató munkakör akkor minősül pénzügyőri munkakörnek, ha a munkaköri fő feladatként pénzügyőri munkakörök feladatellátásához kapcsolódó oktatási tevékenységet lát el.

ügyintéző, rendészeti referens, rendészeti szakreferens, rendészeti ügyintéző, vámigazgatási referens, vámigazgatási szakreferens, vámigazgatási ügyintéző, szakértő<sup>9</sup>

2. **tisztviselői munkakör:** az a munkakör, amelyre szolgálati jogviszony létesíthető, és nem minősül pénzügyőri munkakörnek;

Ennek indokolása az volt, hogy kizárólag a tényleges, napi szinten egyenruha- és fegyverviselésre kötelezett állomány lásson el olyan feladatokat, amelyek kifejezetten indokolják ezen speciális pénzügyőri státusz meglétét. Erre tekintettel a törvény a pénzügyőri állományon belül egy jól behatárolható, és munkaköre tekintetében részletesen körülírt állománycsoport számára állapít meg fegyver és kényszerítő eszköz használatához kapcsolódó többletkötelezettségeket, valamint ezek kompenzálása érdekében bizonyos mértékű többletjuttatásokat.

Amikor a törvény pénzügyőrt említ, azon a pénzügyőri munkakört ellátó pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat kell kizárólag érteni. A tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú (a NAV szlengben „papírpénzügyőr”) foglalkoztatott rendfokozat és társasági egyenruha viselésére jogosult, egyebekben a- törvény eltérő rendelkezése hiányában - rá a tisztviselőkre irányadó szabályok vonatkoznak. A változás 1515 főt érintett, akik közül sokan leszereltek, és a többiek is kizárólag a hátrányát érzik ennek a státusznak. (Személyes megjegyzésem, hogy semmilyen előnye nincs).

#### 1.4. Belépés a NAV-hoz

Hasonlóan a többi rendvédelmi szervhez a NAV-nál is folyamatos a pénzügyőrök utánpótlás keresése, ezért létrehozták a NAV hivatalos internetes oldalán a „jelentkezz pénzügyőrnek” aloldalt<sup>10</sup> ahol kimerítő válaszokat kap az érdeklődő a pénzügyőri munkáról, annak feltételeiről. A YouTube-ra is készült kisfilm<sup>11</sup>, amelynek a 2019. október 25-ei feltöltése óta 205.970 megtekintése volt. Ebben (színészek segítségével) bemutatják a pénzügyőrök változatos munkáját.

<sup>9</sup> A szakértő munkakör akkor minősül pénzügyőri munkakörnek, ha munkaköri feladatként I. besorolási osztályba tartozó pénzügyőri munkakörbe tartozó feladatot lát el.

<sup>10</sup> <https://nav.gov.hu/nav/jelentkezzpenzugyornek>

<sup>11</sup> [https://www.youtube.com/watch?v=Afm68iD9TRc&t=6s&ab\\_channel=NAVgovHu](https://www.youtube.com/watch?v=Afm68iD9TRc&t=6s&ab_channel=NAVgovHu) (2022, január.18)

A közszféra állásportálján is meghirdetésre kerülnek az üres álláshelyek, illetve a NAV arra biztatja a kollégákat, hogy családjuk, ismerőseik körében is ajánlják a munkalehetőséget.

A munkáltatói jogkört gyakorló döntése alapján betöltetlen munkakör belső vagy külső pályázati eljárás útján is betölthető. Pályázat kiírása esetén az adott státusz betöltésére kinevezni kizárólag olyan személyt lehet, aki a pályázati eljárásban részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:

- a foglalkoztató NAV szerv megnevezését,
- a betöltendő munkakört, vezetői kinevezés esetén a vezetett szervezeti egység megnevezését,
- az ellátandó feladatok ismertetését,
- a munkakör betöltéséhez, illetve a pályázat elnyeréséhez jogszabályban előírt és egyéb szükséges valamennyi feltételt,
- az illetményre és az egyéb juttatásra vonatkozó tájékoztatást,
- a pályázat benyújtásának feltételeit, módját, határidejét, valamint az elbírálás határidejét,
- a munkakör betöltésének várható kezdő időpontját,
- a pályázathoz csatolandó iratok felsorolását, továbbá
- az Európai Parlament és Tanács (EU) 2016/679 Rendeletének (GDPR) megfelelő adatkezelési tájékoztatót.

Amennyiben a fiatal jelentkező pénzügyőr szeretne lenni először érvényes pályázatot kell benyújtania, amelyhez csatolnia kell az önéletrajzát, az iskolai bizonyítványait és ha van, szakképesítését, nyelvvizsga-bizonyítványát, és a pályázati felhívásban meghatározott egyéb okmányokat.

Ha a betöltetlen munkakör betöltésére nem pályázat útján kerül sor, a kinevezést kezdeményező vezető írásban a jelölt önéletrajzának, valamint a végzettséget, képzettséget igazoló okirata másolatának csatolásával – tájékoztatja az illetékes humánpolitikai feladatokat ellátó szervezeti egységet, amely köteles megvizsgálni, hogy a javaslatban szereplő jelölt rendelkezik-e az adott munkakör betöltéséhez szükséges feltételekkel.

Amennyiben sikeres a pályázat vagy a jelölt megfelel a feltételeknek, akkor adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony jön létre, ami a köz szolgálata és munkavégzés céljából



létesített különleges jogviszony, amely alapján a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet - az ellátott feladat sajátos körülményeihez igazodó - többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

A pénzügyőr a szolgálati jogviszonyból fakadó kötelmeit - a NAV rendeltetés szerinti feladatainak megvalósítása érdekében - önkéntes vállalás alapján, élethivatásként, akár életének és testi épségének kockáztatásával teljesíti.

A jelentkezőnek<sup>12</sup> 18 életévét betöltött, érettségivel rendelkező magyar állampolgárnak kell lennie, aki állandó belföldi lakóhely rendelkezik, cselekvőképes (saját akarat elhatározásából, saját nevében jogokat szerezhet és kötelezettségeket vállalhat) és büntetlen előéletű.

#### *1.4.1. Életkor*

Pénzügyőri státuszon szolgálati jogviszony azzal létesíthető, akinek életkora a mindenkori öregségi nyugdíjkorhatárnál legalább tíz évvel alacsonyabb. Jelenleg férfiak és nők esetén 65 év az öregségi nyugdíjkorhatár, így 18-55 éves korig lehet jelentkezni.

#### *1.4.2. Büntetlen előélet*

Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll.

Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, akivel szemben a fentiek miatt:

- szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,
- öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

---

<sup>12</sup> Ide nem értve a tisztjelölteket

- ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,
- szándékos bűncselekmény miatt elzárást, közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított két évig,
- szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig.
- Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, aki a tervezett munkakörének megfelelő vagy a tervezett munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll.

#### *1.4.3. Alkalmassági vizsgálat*

Három alkalmassági kategóriát különböztetnek meg a feladatellátás jellege és kockázata szempontjából.

**Az I. alkalmassági kategóriába** tartozik az a személy, aki munkakörének ellátása során közterületen, külső helyszínen, intézményben vagy intézetben közvetlenül bünyügyi, vám- és pénzügyőri, ellenőri, járőr, végrehajtási, illetve felügyeleti tevékenységet végez, így közvetlen, állandó kapcsolata van az állampolgárokkal.

A szolgálati feladatok ellátása során a kockázatok összességében olyan mértékűek, hogy sérülés, súlyos sérülés, maradandó egészségkárosodás, munka- vagy szolgálati baleset, illetve foglalkozási megbetegedés bekövetkezésének valószínűsége munkavégzés alatt magas.

**A II. alkalmassági kategóriába** tartozik az a személy, aki munkakörének ellátása során az I. alkalmassági kategóriába tartozó személyek közvetlen irányítását végzi, illetve munkafadatai jellegét tekintve csak közvetve vagy alkalmanként végez az I. alkalmassági kategóriába sorolt munkatevékenységet. A szolgálati feladatok ellátása során a kockázatok összességében olyan mértékűek, hogy sérülés, súlyos sérülés, maradandó egészségkárosodás, munka- vagy szolgálati baleset, illetve foglalkozási megbetegedés bekövetkezésének valószínűsége munkavégzés alatt magas.

**A III. alkalmassági kategóriába** tartozik az a személy, aki munkakörének ellátása során adminisztratív tevékenysége folytán áll kapcsolatban az állampolgárokkal, illetve irányítói, vezetői, feladatokat lát el, amelyek csak közvetve kapcsolódnak az operatív munkafeladatokhoz, vagy speciális képzettségének megfelelő munkát lát el. A szolgálati

feladatok ellátása során a kockázatok összességében olyan mértékűek, hogy sérülés, súlyos sérülés, maradandó egészségkárosodás, munka- vagy szolgálati baleset, illetve foglalkozási megbetegedés bekövetkezésének valószínűsége munkavégzés alatt közepes vagy alacsony.

Ha megváltozott munkaképességű, milyen munkakörben és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül.

Az egészségi alkalmassági vizsgálat alapján a minősítés lehet

- „Egészségileg alkalmas” vagy
- „Egészségileg alkalmatlan”.

„Egészségileg alkalmas” az a jelentkező, aki megfelel a munkakör szerinti alkalmassági kategóriára meghatározott, illetve a munkakörével szemben támasztott egészségi követelményeknek.

„Egészségileg alkalmatlan” minősítést kell megállapítani, ha a vizsgált személynek olyan mértékű vagy jellegű egészségkárosodása van, ami kizárja a szolgálati jogviszony létesítését.

### **Egészségi alkalmasságot kizáró okok**

- Tartósan munkavégzést akadályozó és környezetét súlyosan veszélyeztető fertőző betegség.
- Eszméletvesztéssel járó, gyógyszerrel biztonságosan nem karbantartható állapotok.
- Gyógyszerrel nem karbantartott vagy nem befolyásolható krónikus megbetegedés, amely a munkaköri tevékenység szakszerű ellátását veszélyeztetheti.
- Pszichiátriai betegségek közül a gyógyszerrel megnyugtatóan nem befolyásolható pszichózisok és személyiségzavarok súlyos formái, illetve a belátási képességet érintő megbetegedések, ideértve a szünetbetegségeket is.
- Súlyos és nem korrigálható önellátásra alkalmatlan mozgáskorlátozottság (mozgásképtelenség).
- Valamennyi kommunikációs képesség hiánya vagy erősen korlátozott volta.

Az a jelentkező, akinél az egészségi alkalmasságot kizáró okok esetén legalább egy kizáró ok fennáll szolgálati jogviszonyba nem vehető fel.

**A pszichológiai alkalmassági vizsgálatok** kiterjednek a pszichés egyensúly meglétére, a devianciák hiányára, az intellektuális képességek meglétére, a figyelmi képességek

megfelelőségére, a személyiségi sajátosságok megfelelőségére és a pályamotiváció megfelelőségére.

A vizsgálatok történhetnek személyiségtesztek, teljesítmény- és képességtesztek, műszeres vizsgálatok és kompetencia alapú vizsgáló eljárások elvégzésével és az exploráció komplex értékelésével.

A döntés kialakításához szükség esetén a vizsgált személy beleegyezésével további kiegészítő vizsgálatok is elvégezhetők.

A pszichológiai alkalmassági vizsgálat alapján a minősítés lehet

- „Pszichikailag alkalmas” vagy
- „Pszichikailag alkalmatlan”.

„Pszichikailag alkalmas” minősítést kell megállapítani, ha a vizsgált személy megfelel a szolgálati jogviszony és a munkaköre által támasztott, a vizsgálat céljának megfelelő intellektuális, figyelmi, személyiségbeli és pályamotivációs követelményeknek.

„Pszichikailag alkalmatlan” minősítést kell megállapítani, ha a vizsgált személy pszichológiai alkalmassági vizsgálatának eredménye kizárja a szolgálati jogviszony létesítését, és ha a jelentkező nem felel meg a szolgálat ellátásával összefüggésben támasztott szellemi, érzékelési, személyiségbeli és pályamotivációs követelményeknek, illetve ha pszichológiai alkalmassági vizsgálatok nélkül a vizsgált személy egészségi alkalmatlanságát okozó pszichiátriai megbetegedése diagnosztizálásra került.

### **Pszichológiai alkalmasságot kizáró okok**

- a) Pszichés egyensúly nem megfelelő szintje.
- b) Bizonyos személyiségbeli tényezők nem megfelelő szintje:
  - a személyiség érettségének nem megfelelő szintje,
  - szociális hatékonyság nem megfelelő szintje,
  - túlzott szorongásra vagy a szorongás hiányára utaló személyiségjegyek,
  - felelősségtudat nem megfelelő szintje,
  - szocializáltság nem megfelelő szintje,
  - önkontroll nem megfelelő szintje, zavara,
  - túlzott agresszivitásra (auto-, heteroagresszió) utaló személyiségjegyek,

- emocionális kontroll nem megfelelő szintje,
  - pszichés terhelhetőség, stresszel való megküzdés (frusztrációs tolerancia) nem megfelelő szintje,
  - alkalmazkodási készség, flexibilitás nem megfelelő szintje,
  - alacsony fokú pálya-, illetve munkamotivációs szint.
- c) Intellektuális képességek nem megfelelő szintje, zavara.
- d) Figyelmi, szenzomotoros képességek nem megfelelő szintje, tartós zavara:
- figyelmi képességek nem megfelelő szintje, tartós zavara,
  - szenzomotoros képességek nem megfelelő szintje, tartós zavara.
- e) Kommunikációs készségek nem megfelelő szintje, zavara.
- f) Devianciák:
- viselkedési addikciók,
  - szuicid cselekmények.
- g) Együttműködés hiánya
- h) Értékelhetetlen, érvénytelen teszteredmény

Az a jelentkező, akinél a pszichológiai alkalmasságot kizáró okok közül legalább egy vagy a személyiségbeli tényezők nem megfelelő szintje közül legalább kettő kizáró ok fennáll szolgálati jogviszonyba nem vehető fel!

**A fizikai alkalmassági vizsgálat** célja a jelentkezők fizikai erőnlétének és állóképességének felmérése.

A vizsgált személyeket nemenként öt csoportba kell sorolni:

- I. csoport: 29 éves korig,
- II. csoport: 30-35 éves kor között,
- III. csoport: 36-40 éves kor között,
- IV. csoport: 41-49 éves kor között,
- V. csoport: speciális bevetési feladatokat ellátó egységhez jelentkezők.

A fizikai alkalmassági vizsgálaton az vehet részt, aki egy évnél nem régebbi egészségi alkalmassági vizsgálaton „Egészségesen alkalmas” minősítést kapott.

Az I-IV csoportok esetén a fizikai alkalmasság vizsgálatára a 15/2020. (XII. 29.) PM rendelet 5. melléklet 1-4. pontjában foglalt táblázatban meghatározott gyakorlatok szolgálnak.

A speciális bevetési feladatokat ellátó egységhez (V csoport) jelentkező esetében meghatározott minimum követelmények a 15/2020. (XII. 29.) PM rendelet 5. melléklet 5.1. pontjában foglalt táblázatban meghatározott gyakorlatok szolgálnak.

A fizikai alkalmasság minősítése az 5. melléklet 1-4. pontjában foglalt táblázatban meghatározott mozgásformák közül legfeljebb öt - a kötelező 2000 méteres síkfutás és a vizsgált személy által választott további legfeljebb négy kondicionális gyakorlat - végrehajtásának eredménye alapján történik. Az egyes kondicionális gyakorlatokért legfeljebb 25 pont adható, azzal, hogy egyes gyakorlatonként többletpont nem adható. A mozgásformák végrehajtásának sorrendjét a fizikai felmérést végző személy - sportszakmai szempontok figyelembevételével - határozza meg.

#### **A fizikai alkalmassági minősítések**

A fizikai alkalmassági követelményeket, valamint a pontértékeket az 5. melléklet tartalmazza.

Az I. alkalmassági kategóriába sorolt jelentkező minősítése

- 60 pontig „Fizikailag alkalmatlan”,
- 61 ponttól „Fizikailag alkalmas”.

A NAV speciális bevetési feladatokat ellátó egységhez jelentkező akkor kaphat „Fizikailag alkalmas” minősítést, ha valamennyi kondicionális gyakorlat végrehajtása során teljesítette az 5. melléklet 5. pontjában részére meghatározott minimum követelményt.

#### **Speciális szabályok**

Szolgálati jogviszonyba történő visszavételt megelőzően az alkalmasság megállapítására a kinevezést megelőző alkalmassági vizsgálatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A jelentkező azonos munkakörben, azonos alkalmassági kategóriában ismételt vizsgálat nélkül foglalkoztatható, ha

- a szolgálati jogviszony létesítésére az előzetes alkalmassági vizsgálat befejezését követő hat hónapon belül kerül sor,
- az előzetes alkalmassági vizsgálat során „Alkalmas” minősítést kapott és
- nyilatkozik, hogy egészségi állapotában a fenti időszak alatt változás nem történt.

Ha az elvégzett előzetes alkalmassági vizsgálaton megállapított „Alkalmos” minősítés óta több mint hat hónap telt el és a jogviszony létesítésére ez idő alatt nem került sor, az alkalmasság megállapítása új előzetes alkalmassági vizsgálatral történik. Az egészségi, pszichológiai és fizikai vizsgálatok közül azokat kell elvégezni, amelyekre hat hónapnál régebben került sor.

#### *1.1.4. Jogorvoslat- FÜV Bizottság*

Ha a vizsgált személy az alkalmassági vizsgálat első fokon megállapított véleményével nem ért egyet, a vélemény kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti az alkalmasság másodfokon történő elbírálását, azzal, hogy a fizikai alkalmassági vizsgálaton kapott minősítéssel szemben nem nyújtható be felülvizsgálati kérelem.

A felülvizsgálati kérelmet a NAV KEKI vezetőjéhez kell benyújtani, aki erről a kézhezvételtől számított legkésőbb öt napon belül tájékoztatja a foglalkoztató NAV szerv illetékes humánigazgatási feladatokat ellátó szervezeti egységét.

A FÜV Bizottság három tagból áll. A FÜV Bizottság tagjait és közülük a FÜV Bizottság elnökét a NAV KEKI vezetője bízza meg. A FÜV Bizottság tagjává nem jelölhető ki olyan személy, aki az eljárással érintett ügyben korábban közreműködött.

Az egészségi alkalmasság elbírálása esetén foglalkozás-egészségügyi orvos, a pszichológiai alkalmasság elbírálása esetén szakpszichológus vagy pszichiáter szakorvos személy részvétele a FÜV Bizottságban tagként kötelező.

#### **A FÜV Bizottság eljárása**

A NAV KEKI az alkalmasság elbírálásához a vizsgálat tartalmától függően a következő okmányokat kéri be az elsőfokú vizsgálatot végző személytől, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójától:

- a korábbi vizsgálatok eredményeit tartalmazó egészségügyi törzslap,
- az elsőfokú alkalmasságot megítélő személy rövid, írásos tájékoztatója,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának véleménye,
- az orvosszakértői vélemény az egészségkárosodás mértékéről, ha rendelkezésre áll,

- valamennyi rendelkezésre álló, különösen az egy éven belüli kórházi és gyógyintézeti zárójelentések, szakorvosi leletek, baleset, foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíciós eset és baleset esetén a baleseti jegyzőkönyv.

A FÜV Bizottság ülését megelőző vizsgálatot a felülvizsgálati kérelem benyújtásától számított harminc napon belül kell elvégezni.

A FÜV Bizottság meghatározott tagja:

- biztosítja, hogy a felülvizsgálatra rendelt személy kivizsgálása során az előírt és az általa szükségesnek tartott vizsgálatok, szakkonzíliumok megtörténjenek, valamint azok eredményét az egészségügyi dokumentációban rögzítsék, amelyek elvégzéséről köteles meggyőződni és az észlelt hiányosságok pótlása iránt intézkedni,
- az alkalmasság elbírálása szempontjából alapvető kórelváltozásokról személyes vizsgálatral is meg kell győződni, és a vizsgálat alapján kell javaslatot tennie a FÜV Bizottságnak a felülvizsgálatra rendelt személy minősítésére.

A felülvizsgálatra rendelt személy a FÜV Bizottság előtt személyesen köteles megjelenni kivéve ha a felülvizsgálat idején betegsége, sérülése miatt járó- vagy cselekvésképtelen, illetve utaztatása esetén egészségi állapotában romlás következne be, személyi szabadságot érintő kényszerintézkedés hatálya alatt áll, előzetesen írásban úgy nyilatkozik, hogy egyéb előrelátható akadályoztatása miatt nem tud megjelenni és a nyilatkozatot a FÜV Bizottság jóváhagyja, valamint erről a felülvizsgálatra rendelt személyt értesíti.

A FÜV Bizottság a felülvizsgálatra rendelt személy alkalmasságát a rendelkezésre álló felülvizsgálati dokumentációk alapján bírálja el, ha a személyes megjelenésétől el kell tekinteni, illetve ennek hiányában akkor, ha a felülvizsgálatra rendelt személy nem jelenik meg személyesen, azonban a döntéshez szükséges információk rendelkezésre állnak.

A FÜV Bizottság elnöke szükség esetén újabb kivizsgálást, illetve vizsgálatok elvégzését kérheti. A FÜV Bizottságnak a döntését valamennyi szükséges egészségügyi adat rendelkezésére állásától számított tizenöt napon, legkésőbb a felülvizsgálati kérelem benyújtását követő hatvan napon belül kell meghoznia, amely határidő egy alkalommal legfeljebb hatvan nappal meghosszabbítható.



Döntésében az elsőfokú alkalmassági véleményt helybenhagyhatja, megváltoztathatja, újabb kivizsgálást vagy annak kiegészítését rendelheti el. Az írásba foglalt határozat a közléssel végleges és végrehajtható. A FÜV Bizottság döntését a felülvizsgálatra rendelt személy egészségügyi törzslapján fel kell tüntetni, és az ülés napján határozatba kell foglalni.

Az írásba foglalt döntéssel szemben további felülvizsgálati kérelem nem nyújtható be. Az írásba foglalt döntésről kivonatot kell készíteni, amely kizárólag a minősítést tartalmazza. A foglalkoztató NAV szerv illetékes humánigazgatási feladatokat ellátó szervezeti egységét az írásba foglalt döntés kivonatának megküldésével értesíteni kell, amely szervezeti egység tájékoztatja a közvetlen vezetőt és a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

### **Pályaalkalmassági elbeszélgetés eredményes minősítése**

A pályaalkalmassági beszélgetést annak a felmérésére irányul, hogy a pályázó a rendvédelmi hivatásra kellően motivált, illetve esetében nincs-e olyan kizáró ok, amely a hivatás gyakorlására alkalmatlanná teszi.

### **Előképző tanfolyam, képzés**

Nagyon fontos megemlíteni, hogy amennyiben felveszik a fiatal jelentkezőt a próbaidő alatt teljesítenie kell az előképző tanfolyamot a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Képzési, Egészségügyi és Kulturális Intézete szervezésében. Ez bentlakásos tanfolyamot jelent a pénzügyőr szlengben „Harmat Egyetemnek”<sup>13</sup> nevezett Pénzügyőr Iskolán.

Az előképző tanfolyam: alapvető ismereteket nyújt a NAV-ról, felépítéséről, a pénzügyőrök alapvető jogairól és kötelességeiről. Ismertetésre kerülnek a szolgálati jogviszonyra, illetményre vonatkozó rendelkezések, az önismeret és konfliktuskezelés témakörei, továbbá alaki és intézkedéstaktikai kiképzésre, fegyverismereti és lövészetik kiképzésre, lögyakorlatra is sor kerül.

Ezen kívül még később kötelező a pénzügyőri alapozó tanfolyam, amelyen a hallgatók által elsajátításra kerülnek a rendészeti, szabálysértési és kábítószer ismeretek alapjai, a büntetőjog és büntetőeljárás alapjai, a jövedéki szabályozás szerkezete, a jövedéki termékek és

---

<sup>13</sup> 1108 Budapest, Harmat u. 202.

tevékenységek adójogi meghatározása, a jövedéki adóztatás, a vámjog általános rendelkezései, az intézkedéstaktika jogszabályi háttere, az elektronikus közúti áruforgalom ellenőrző rendszer (EKÁER).

Meg kell említeni az egyéb képzéseket, amelyek a pénzügyőri szakmának a mélyebb elsajátítását teszik lehetővé, így a szakosító tanfolyamok (vám, bünyügyi szak), középfokú szaktanfolyamok (vám szak, rendészeti szak).

#### *1.4.5. Mit tud nyújtani a NAV a fiatal munkavállalónak?*

Az előzőekben bemutattam, hogy milyen feltételek esetén lehet egy jelentkezőből pénzügyőr, az alábbiakban röviden a lényegét kiemelve bemutatásra kerül, hogy milyen juttatásokban részesül a munkavállaló, mivel teszi vonzóvá a pénzügyőri életpályát.

A különböző juttatások csoportosítása:

#### **Állandó juttatások, kedvezmények**

- illetmény
- ruházati utánpótlási ellátmány
- munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés

#### **Béren kívüli juttatás**

- cafetéria juttatás
- utazási kedvezmény

#### **Vissza nem térítendő juttatások**

- szociális és temetési segély
- távközlési cégekkel kötött szerződés alapján kedvezményes mobiltelefon-tarifacsomag
- kedvezményes bankszámla-vezetési csomag igénybevétele,
- szolgálat érdekében történő áthelyezéskor az átköltözéssel kapcsolatos költözködési és egyéb költségtérítések.
- képernyő előtti munkavégzéshez ételvitelt biztosító szemüveg költségtérítése

#### **Visszatérítendő juttatások**

- lakásépítés és -vásárlás támogatása kamatmentes munkáltatói kölcsönrel,
- saját kérelemre illetményelőleg biztosítása, átmeneti, kedvezőtlen anyagi helyzet kialakulásakor.

### **Egyéb juttatások**

- lakhatás támogatása (szolgálati lakás, férőhely).
- külföldi kiküldetések esetén járó napidíjak és költségtérítések,
- állandó pótlékok (szolgálattól függően): éjszakai, készenléti, egészségügyi pótlék,
- munkaszüneti napi munkavégzés esetén távolléti díj, valamint adott esetben túlóra,
- belföldi napidíj
- üdülési támogatás (a NAV önellátós üdülőiben – országosan 14 településen 19 üdülő – valamint külföldi csereüdülési lehetőségek),
- tanulmányi szerződés, képzési, továbbképzési támogatás, belső szakmai képzések, önfejlesztő tréningek, valamint KREDIT pontot adó továbbképzések térítésmentes igénybevétele (akár online is)
- ingyenes szakorvosi ellátás (fogászat, szemészet, nőgyógyászat, kardiológia, háziorvostan), a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ Honvédkórház egészségügyi szolgáltatásainak igénybevétele
- hetente sportcélú munkaidő-kedvezmény,
- betegség esetén az egészségügyi szabadság

### **Állandó juttatások, kedvezmények**

#### **Illetmény**

A foglalkoztatott jogviszonya alapján havonta illetményre jogosult, amelyet száz forintra kerekítve kell megállapítani.

Az illetmény összetétele:

- alapilletmény
- időpótlék
- munkaköri pótlék (tv-ben meghatározott esetekben)
- egyéb illetménypótlékból áll (éjszakai, egészségügyi, készenléti pótlék)

Az alapilletmény, az időpótlék és a munkaköri pótlék együttes összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie, amely 2022 évben bruttó 260 ezer forint.

A jogszabályban meghatározott felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakört betöltő, szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatottat az I., a felsőfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakört betöltő foglalkoztatottat a II. besorolási osztályba kell besorolni.

### **Alapilletmény**

Az alapilletményt a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg a besorolása alapján megállapított fizetési fokozatához tartozó sávon belül, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról 2020. évi CXXX. törvény 5. mellékletben meghatározott sávon belül.

A besoroláskor figyelembe kell venni a munkakör alapján ellátott feladatok szempontjából jelentős tapasztalatot, a végzettséget, egyéb képesítést, nyelvtudást, valamint a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősséget.

### **Időpótlék**

Az időpótlékre jogosító szolgálati jogviszonyban töltött 10. évtől illeti meg az arra jogosultat ötévenként növekvő mértékben, tehát erre nem jogosult a pályakezdő.

### **Munkaköri pótlék**

A munkakör ellátásából adódó többletkötelezettségeket vagy -terhelést, továbbá a munkakörrel járó többlet igénybevételt és -terhelést ellentételezi. Pénzügyőrök esetén a határszolgálati vámreferens, határszolgálati vámügyintéző, járőr és nyomozó munkakörökben jár, egységesen 77 300 Ft.

### **Éjszakai pótlék**

Jogosult rá, aki a munkaidő beosztása alapján, illetve vezényléses vagy váltásos szolgálati időrendszerben 22.00 és 6.00 óra között végez munkát. Ha a munkavégzés legalább 50%-a 22.00 és 6.00 óra közé esik, a pótlék a munkaidő teljes időtartamára jár. Ha a hivatkozott mérték az 50%-ot nem éri el, úgy az éjszakai pótlék időarányosan jár.

Mértéke: óránként 193 Ft.

### **Egészségügyi pótlék**

Annak jár, akinek a munkavégzése munkaideje nagyobb részében egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy egészségének védelme csak olyan egyéni védőeszköz állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely az érintett számára fokozott megterhelést jelent.

Mértéke: 38 650 Ft.

### **Készenléti pótlék**

A napi munkaidőn túl teljesített készenlét esetén annak időtartamára jár. A készenlét időtartama alatt munkavégzéssel töltött időtartamra nem készenléti pótlék jár, hanem a túlmunkára vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

Mértéke: teljesített óránként 97 Ft

Nemzeti Adó- és Vámhivatal

Új jogviszony létesítése esetén a foglalkoztatott illetményét a NAV Szj. tv-ben beszámítható idők figyelembevételével, valamint a betöltendő munkakör szerinti besorolási kategóriába sorolással kell megállapítani. ettől eltérő illetmény megállapítására a NAV Szj. tv-ben foglalt feltételek fennállása esetén személyi illetmény formájában kerülhet sor, a NAV vezetőjének előzetes jóváhagyása alapján.

Az új belépő foglalkoztatott illetménye (alapilletmény, időpótlék, munkaköri pótlék, egyéb illetménypótlék) nem haladhatja meg a státuszon rendelkezésre álló illetménykeretet, azaz a státuszt utoljára betöltő illetményét. Ettől eltérő illetmény megállapítására kizárólag a KI főigazgatójának előzetes jóváhagyását követően a NAV vezetőjének engedélyével kerülhet sor.

### **Ruházati utánpótlási ellátmány**

A próbaidő lejártá után, a második évtől évente ruházati utánpótlási ellátmány 96.625 Ft/év.

### **Utazási költségtérítés**

Munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés: távolsági bérlet vagy menetjegy árának 86%-ának a megtérítése.

Gépjárművel történő munkába járás esetén 15 Ft/km költségtérítés.

### **Béren kívüli juttatások**

#### **Cafeteria**

A cafetéria rendszer célja, hogy a NAV foglalkoztatottai és munkavállalói részére egységes elvek alapján szabályozott, de az egyéni igényekhez igazodó szociális és jóléti juttatások biztosítása.

NAV teljes személyi állománya cafetéria juttatásként - választása szerint - a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. § (1) bekezdésében felsorolt juttatásokra,

legfeljebb az ott meghatározott mértékig és feltételekkel jogosult. A cafetériaajuttatás éves összege biztosít fedezetet az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő NAV-ot terhelő közterhek megfizetésére is.

Cafetéria juttatás: bruttó 460.000.- Ft/év/fő

### **Utazási kedvezmény**

Magyarország területén, belföldi forgalomban vehetők igénybe évente 12 alkalommal a vasúti vagy autóbusz menetjegy árának 50%.

### **Vissza nem térítendő juttatások**

#### **Szociális támogatások**

Szociális támogatás keretében szociális segély, soron kívüli szociális segély, temetési segély és rendkívüli szociális segély adható.

**Szociális segély:** ha jelentős anyagi kárral, tartós jövedelem-kieséssel járó, a foglalkoztatottnak fel nem róható esemény vagy kedvezőtlen szociális körülmény következett be.

Az egy főnek évente adható szociális segély mértéke nem haladhatja meg a minimálbér háromszorosát

**Rendkívüli szociális segély:** ha tartósan nehéz anyagi körülmények állnak fenn.

Folyósítására a költségvetési források függvényében az e célra elkülönített keret terhére kerülhet sor. A keret meghatározásáról, a javaslatétel rendjéről és a segély odaítéléséről a KI főigazgatója dönt.

**Temetési segély:** házastárs, egyeneságbeli rokon elhunytakor.

Összege a minimálbér másfélszereséig terjedhet, amely a temetéssel közvetlenül kapcsolatos, indokolt, a foglalkoztatott, vagy munkavállaló, mint eltemettető nevére, állandó lakcímére kiállított és a segély iránti kérelemhez csatolt számla másolattal igazolt kiadások részbeni/teljes megtérítésére szolgál. Temetési segély megelőlegezésére, illetve utólagos, a házastársa, egyeneságbeli rokona elhalálását követő 6 hónapon túli igénylésére lehetőség nincs. A kérelemhez a halotti anyakönyvi kivonat másolatát is csatolni kell, valamint a kérelemben pontosan fel kell tüntetni a rokonsági fokot.

**Távközlési cégekkel kötött szerződés:** Megállapodás alapján kedvezményes Mobiltelefon-tarifacsomag igénybevétele (kormányzati csomag)

**Kedvezményes bankszámla-vezetési csomag** igénybevétele.

### **Az átköltözéssel kapcsolatos költségtérítés**

Az áthelyezettet, átrendeltet az átköltözéssel összefüggésben felmerülő kiadásainak megtérítésére költözési költségtérítés címen megilleti

- a mindennapos életvitelhez szükséges ingóságok szállítási költsége, valamint
- a saját és vele közös háztartásban élő, vele együtt költöző közeli hozzátartozók egyszeri utazási költsége.

Szállítási költség különösen a fuvarozási, a rakodási és a szállítmány vonatkozásában felmerült biztosítási költség. Szállítási költségként felszámítható az üres csomagolóeszközök és az igénybe vett szállítóeszközök korábbi munkavégzési helyre történő visszaszállításának igazolt költsége is.

**Képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg költségtérítése:** évente 30.000 Ft.

### **Visszatérítendő juttatások**

#### **Lakásépítés és -vásárlás támogatása kamatmentes munkáltatói kölcsönrel**

Kölcsön jogcíme

- a) lakás tulajdonjogának vagy tulajdoni hányadának megszerzéséhez, cseréjéhez, kivéve az állami tulajdonban lévő lakás megvásárlását,
- b) a tulajdonába kerülő lakás építéséhez,
- c) a saját önálló lakást eredményező emeletráépítéshez, tetőtér beépítéshez,
- d) a lakástulajdon legalább egy lakószoba számát növelő bővítéséhez,
- e) lakáskorszerűsítéshez,
- f) lakás tulajdoni hányadának tulajdonközösség megszüntetése érdekében történő megvásárlásához,
- g) a foglalkoztatott korábbi munkáltatójától kapott kölcsön átvállalásához, vagy visszafizetéséhez,

- h) az önkormányzati tulajdonú lakás megvásárlásához, mely esetben a kölcsön összege nem haladhatja meg a lakásvételár 10%-át,
- i) akadálymentesítéshez.

Az jogosult rá – a lakáscélú alapszámla vezetésével megbízott OTP Bank Nyrt. útján – aki:

- a NAV-nál folyamatosan eltöltött legalább 2 éves foglalkoztatásra irányuló határozatlan idejű jogviszonnyal rendelkezik,
- lakásvásárlás esetén az eladó a vevőnek nem hozzátartozója;
- lakás tulajdonjogának vagy tulajdoni hányadának megszerzése, illetve cseréje esetén a foglalkoztatott, együtt költöző, együtt lakó hozzátartozója lakás tulajdonjogával, állandó használati jogával, haszonélvezeti jogával vagy önkormányzati, továbbá állami tulajdonú lakás bérleti jogával nem rendelkezik, illetve a kölcsönre való igényjogosultság megszerzése érdekében a lakást elidegeníti, állandó használati jogát, haszonélvezeti jogát, bérleti jogviszonyát megszünteti.
- lakáskorszerűsítés, lakásbővítés, illetve akadálymentesítés esetén a foglalkoztatott, együttköltöző, együtt lakó hozzátartozója a korszerűsítendő, bővítendő, illetve akadálymentesítéssel érintett lakástulajdonon kívül nem rendelkezik lakás tulajdonjogával, állandó használati jogával, haszonélvezeti jogával vagy önkormányzati, továbbá állami tulajdonú lakás bérleti jogával.
- kérelmező és a kölcsönrel érintett lakásban tulajdoni résszel rendelkező személy, vagy személyek feltételek nélküli hozzájárulásukat adják ahhoz, hogy a lakás 1/1 tulajdoni hányadára a kölcsön és annak járulékaik erejéig a NAV javára az ingatlan-nyilvántartásba jelzálogjog, a tulajdonába kerülő lakás tekintetében ezen túlmenően elidegenítési és terhelési tilalom kerüljön bejegyzésre. Osztatlan, közös lakáson történő tulajdonszerzés, lakásépítés, lakáskorszerűsítés, lakásbővítés, emeletráépítés, illetve akadálymentesítés esetén a tulajdonostársak a kötelemben zálogkötelezettként lépnek be;
- a kölcsönrel munkahelye szerinti településen vagy annak vonzáskörzetében saját lakáshelyzetét oldja meg;
- kérelmének teljesítését vezetője, továbbá a bizottság javasolja;
- rendelkezik a szükséges költség legalább 20%-ának megfelelő összegű saját erővel,
- vállalja, hogy amennyiben a kölcsön teljes visszafizetése előtt kölcsön megállapodás felmondásra kerül, úgy a kölcsönhátralékot és az OTP Bank Nyrt. által számított kezelési



költség összegével növelve, 30 napon belül, egy összegben visszafizeti, továbbá a tartozás késedelmes teljesítése esetén a Ptk. 6:48. § (1) bekezdése szerinti késedelmi kamatot is megfizeti, illetve a hitelszámlát lezáratja;

- vállalja, hogy a rendelkezésre álló saját erőt, illetőleg az e célra más szervtől (pl. pénzügyintézet, házastárs munkáltatója stb.) igénybe vett anyagi eszközöket és a kölcsön összegét a vételár, a lakásépítési, lakáskorszerűsítési, lakásbővítési, átalakítási, tulajdonközösség megszüntetésével járó költség kiegyenlítésére használja fel
- vállalja, hogy lakásépítés, lakásbővítés, tetőtér beépítés és átalakítás esetén a kölcsön folyósításától számított 1 éven belül befejezi a munkálatokat és azokat a használatba vételi engedély (vagy használatbavétel tudomásulvételéről szóló hatósági bizonyítvány), és számlák GFO részére történő benyújtásával igazolja, míg lakáskorszerűsítés, akadálymentesítés esetén a kölcsön folyósításától számított 6 hónapon belül befejezi a lakáskorszerűsítési, akadálymentesítési munkálatokat és azokat számlák benyújtásával igazolja.
- vállalja, hogy a kölcsön igénybevételével vásárolt, épített lakásába állandó lakóhelyként feltüntetve bejelentkezik, továbbá azt a kölcsön teljes futamideje alatt fenntartja,
- vállalja, hogy a korszerűsítendő, bővítendő, illetve akadálymentesítéssel érintett lakástulajdonban állandó lakóhelyét – különösen méltányolható kérelem alapján tartózkodási helyét – a kölcsön teljes futamideje alatt fenntartja.
- vállalja, hogy amennyiben a kölcsönrel érintett lakás haszonélvezeti joggal terhelt, a haszonélvezeti jog jogosultját a kötelemben egyetemleges kötelezettként (adóstårsként) bevonja.

A Központi Lakáscélú Támogatási Bizottság a kölcsön iránti igények elbírálása tekintetében a NAV vezetőjének véleményező, döntés-előkészítő, javaslattevő szerve, amely a NAV egészére kiterjedő illetékességgel bír. A bizottság 6 állandó tagból, a szakszervezetek részéről 1-1 delegált tagból, a NAV szervek részéről ülésenként 2 meghívott tagból és az elnökből áll. Az állandó tagokat és a bizottság elnökét a NAV vezetője jelöli ki és bízta meg a főigazgató javaslatára. A NAV szervek részéről a bizottság elnökének felkérésére, eseti megbízás alapján ülésenként 2 fő részvételét kell biztosítani. A bizottság elnökének és állandó tagjainak megbízása három évre szól, amely meghosszabbítható, és bármikor visszavonható.

A bizottság önálló hatáskörben:

- véleményezi a kölcsön igénybevételére irányuló kérelmeket,
- vizsgálja az adatok valódiságát, a rászorultság mértékét, a szolgálati érdek érvényesülését, jövedelmi és vagyoni viszonyokat, szükség esetén helyszíni vizsgálatot végeztet,
- javaslatot tesz az elosztás módjára és mértékére, valamint a sorrendjére,
- évenként egy alkalommal beszámol a munkájáról a NAV vezetőjének.

A bizottság üléseit negyedévente tartja meg. A bizottság üléseinek összehívásáért és megszervezéséért a GFO felelős. A bizottság ülésén a tagok személyesen vesznek részt. A tagokat akadályoztatásuk esetén az ülésen szavazati joggal esetleg felruházott megbízottjaik képviselik. A főigazgató különösen indokolt esetben, szociálisan rászorult foglalkoztatott által benyújtott munkáltatói kölcsönkérelem esetén a bizottsági üléseken túlmenően, soron kívüli döntést is hozhat, melyről azonban a bizottság tagjait a soron következő ülésen tájékoztatni kell.

### **Kölcsön mértéke, visszafizetési határideje**

A rendelkezésre álló költségvetési előirányzat figyelembevételével az igényelhető lakáscélú kamatmentes kölcsön maximális mértéke:

- első önálló lakást eredményező lakásvásárláshoz, emeletráépítéshez, családi ház vagy társasházi lakás építéséhez: 8.000.000,- Ft
- első önálló lakást eredményező lakásvásárlás, emeletráépítés, családi ház vagy társasházi lakásépítés esetében, ha az igénylők mindketten NAV foglalkoztatottak (közös lakást vásárló, építő házastársak vagy élettársak) együtt összesen: 9.000.000,- Ft
- minőségi cserének minősülő lakásvásárlás, lakásépítés, illetve lakás tulajdonközösség megszüntetése miatt tulajdoni hányad megvásárlása esetén: 5.000.000,- Ft
- minőségi csereképpen közös lakást vásárló, építő, ha az igénylők mindketten NAV foglalkoztatottak (közös lakást vásárló, építő házastársak vagy élettársak) együtt összesen: 6.000.000,- Ft
- lakástulajdon legalább egy lakószobával való bővítéséhez, toldaléképítéshez, tetőtér beépítéshez: 4.000.000,- Ft
- lakáskorszerűsítéshez: 3.000.000,- Ft
- önkormányzati lakás, vagy más szerv szolgálati lakásának megvásárlásához a ténylegesen megfizetésre kerülő vételár legfeljebb 10%-a, de maximum: 3.000.000,- Ft

- akadálymentesítéshez: 3.000.000,- Ft.

A kölcsön összege a teljes vételár, vagy a lakásépítési, lakásbővítési, lakáskorszerűsítési, akadálymentesítési költség összegének maximum 80 %-áig terjedhet. A kölcsön havi törlesztő részletének minimális összege 15.000,- Ft azzal, hogy amennyiben az egy főre jutó nettó jövedelem 20%-a ennél kevesebb, akkor a törlesztő részlet minimális összege legfeljebb az egy főre jutó nettó jövedelem 20%-a. A kölcsön visszafizetésének időtartama (futamidő): legfeljebb 20 év. A kölcsön nyújtásának feltétele, hogy a megítélt kölcsönösszeg összeghatárától függetlenül egy fő egyetemleges kötelezett, vagy ennek hiányában egy fő készfizető kezes a kölcsön kötelembé bevonásra kerüljön.

### **Illetményelőleg**

Rendkívül indokolt esetben akkor folyósítható, ha a folyósítás elmaradása a kérelmet benyújtó családi, szociális körülményeit jelentős mértékben hátrányosan befolyásolná. Egyszeri mértéke legfeljebb a kérelem benyújtásának napján hatályos minimálbér ötszöröse lehet. Mértékének meghatározásakor figyelembe kell venni, hogy az illetményből, munkabérből történő levonás a havi nettó járandóság 33%-a mértékéig terjedhet, kivéve, ha a foglalkoztatott vagy a munkavállaló hozzájárul, hogy járandóságából ezt meghaladó mértékű levonásra kerüljön sor. A levonás mértéke a foglalkoztatott hozzájárulása esetén sem haladhatja meg a nettó járandóság 50%-át. Az illetményelőleg visszafizetési határideje a felvételt követő hatodik hónap utolsó napja, de legkésőbb a tárgyév november 30-a. Ha a foglalkoztatott a visszafizetési kötelezettségét hat hónapon belül, de legkésőbb a tárgyév november 30. napjáig nem teljesíti, az illetményelőleg adóköteles juttatássá válik, melyet a tárgyévi adóbevallásban köteles feltüntetni.

### **Egyéb juttatások**

#### **Lakhatás támogatása (szolgálati lakás, férőhely)**

NAV foglalkoztatott részére NAV rendelkezése alatt álló lakás abban az esetben biztosítható, amennyiben a NAV-nál legalább 1 éves folyamatos hivatásos szolgálati jogviszonnyal rendelkezik és kizáró okok nem állnak fenn.

Lakásbérleti szerződés maximum 15 évre:

- határozott időre, legfeljebb 3 évre, vagy

- valamely feltétel bekövetkezéséig (különösen adott munkakör, tisztség, vezetői munkakör betöltésének időtartamára) köthető.

A NAV rendelkezése alatt álló lakás bérbeadása egyedi elbírálás alapján, a lakásügyi szerv vezetője által meghatározott feltételekkel történik.

### **Üdülési támogatás**

A NAV önellátós üdülőiben – országosan 14 településen 19 üdülő –valamint külföldi csereüdülési lehetőségek.

### **Orvosi ellátás**

Ingyenes szakorvosi ellátás (fogászat, szemészet, nőgyógyászat, kardiológia, háziorvostan) illetve a Magyar Honvédség Egészségügyi Központ Honvédkórház egészségügyi szolgáltatásainak igénybevétele

### **Különélési díj**

Az jogosult, akit a munkavégzési helyéről a szolgálat érdekében más helységbe áthelyeztek vagy 30 napnál hosszabb időre átrendeltek, és házasságban, élettársi kapcsolatban él vagy családfenntartónak minősül és a családjától külön élni kényszerül, mivel

- az új munkavégzési helyén lakóingatlana nincs,
- az új munkavégzési helyére nem költözik át, és a munkaidő végeztével nem a lakcíméről, tartós tartózkodási hely címéről történik a napi munkába járása, hanem a részére biztosított ideiglenes szálláshelyről.

### **Képzéseken részvétel**

Ha a foglalkoztatott képzésben kíván részt venni, azt köteles a munkáltatói jogkört gyakorló felé bejelenteni, illetve – ha a képzésben való részvétel a munkaidejét is érinti – engedélyeztetni.

A NAV KEKI nagyon sokféle képzést szervez minden szakterületre kiterjedően pl. kiégés-prevenációs képzés, konfliktuskezelés alapjai, becslési eljárás elmélete, bevezetés a transzferárazásba, az elektronikus számlázás és adatszolgáltatás alapelvei és szabályai, intézkedéstaktika, gépjárművek átvizsgálása, számvitel a gyakorlatban, közérthetően a

hivatalban, hivatali protokoll, mérlegképes könyvelő, hivatali táblázatkezelés alapjai, nyilatkoztatás- és kérdezéstechnika, angol, német szaknyelvi képzés.

A képzés on-line vagy jelenléti oktatás keretében történik.

### **Tanulmányi szerződés**

Tanulmányi szerződés a NAV szakmai és munkáltatói érdekeinek figyelembevételével a munkáltatói jogkört gyakorlónak támogatása esetén olyan foglalkoztatottal köthető, aki a NAV-nál vagy jogelődjénél legalább kétéves jogvisztonnyal rendelkezik.

Tanulmányi szerződéssel kizárólag az alábbi képzések támogathatók:

- a NAV foglalkoztatottainak képesítési követelményei szempontjából szakirányúnak minősülő állami felsőfokú iskolai végzettség megszerzése a vonatkozó jogszabályokban meghatározott intézményekben, felsőfokú alapképzésben, mesterképzésben, szakirányú továbbképzésben, illetve doktori képzésben esti és levelező tagozaton,
- nyelvtanfolyamon, nyelvvizsgára történő felkészítést célzó tanfolyamon való részvétel,
- speciális szakképzésben, tanfolyamon történő részvétel.

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán levelező munkarendű vám- és jövedéki igazgatási, illetve pénzügyi nyomozói szakirányra felvételt nyert hallgatóval minden esetben tanulmányi szerződés megkötésére kerül sor.

Tanulmányi szerződésben elsősorban az alábbi kedvezmények kerülhetnek – külön-külön vagy együttesen – biztosításra:

- konzultációk, foglalkozások idejére szóló és a vizsgák letételéhez szükséges, illetve a diplomamunka elkészítéséhez munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés,
- a képzésen való részvétellel, illetőleg a vizsgakötelezettség teljesítésével összefüggő útiköltség / "Utazási utalvány".

A vizsgára való felkészülés és a vizsga letétele érdekében (a vizsga napját is beleszámítva) tanévenként:

- középfokú/emeltszintű szakképesítést/felsőfokú szakképzettséget adó képzés (tanfolyam) esetén legfeljebb 10 munkanapra,
- felsőoktatásban alapképzés/szakirányú továbbképzés esetén legfeljebb 15 munkanapra,
- felsőoktatásban mesterképzés esetén (ideértve a doktori képzést is) legfeljebb 18

munkanapra adható munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés,

- középfokú/emeltszintű szakképesítést/felsőfokú szakképzettséget adó képzés (tanfolyam) esetén a szakdolgozat elkészítéséhez 5 munkanapra, felsőoktatásban alapképzés/szakirányú továbbképzés/mesterképzés esetén a diplomamunka, disszertáció elkészítéséhez 10 munkanapra jogosult munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésre.

### **Szabadság**

A NAV pénzügyőr állománya alap-, pót-, egészségügyi, szülési és illetmény nélkülszabadságra, továbbá gyermek születése esetén munkaidő-kedvezményre jogosult.

Az alapszabadság mértéke: évi 25 munkanap.

Pótszabadság: A szolgálati évekkel arányosan pótszabadság kerül biztosításra, ami azt jelenti, hogy

- szakirányú felsőfokú végzettségű, I. besorolási osztályba tartozók esetén 3-13munkanap között,
- középfokú végzettségű, II. besorolási osztályba tartozók esetén 5-10 munkanap között.

16 évesnél fiatalabb gyermek esetén

- egy gyermek után 2 munkanap,
- két gyermek után 4 munkanap,
- kettőnél több gyermek után összesen 7 munkanap pótszabadság.

A fenti pótszabadság fogyatékos gyermekeként további 2 munkanappal nő.

### **Egészségügyi szabadság**

Egészségügyi szabadság jár a pénzügyőrnek, ha betegség, műtét vagy baleset miatti sérülés következtében a munkavégzésre képtelen, vagy a további munkavégzés egészségi állapotának rosszabbodását eredményezné, valamint, ha a szolgálatképességének helyreállítása pihenést vagy gyógyüdülést igényel.

Az egészségügyi szabadság az egészségi állapot helyreállításáig vagy a végső fogyatékos állapot kialakulásáig, de legfeljebb egy évig jár.

A betegség első 30 napjára 100%-os, a 31. naptól 90%-os távolléti díj. Ennek összege az alapilletmény és a rendszeres pótlékok együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga.

### **Gyermekápolás céljából a pénzügyőrt megillető egészségügyi szabadság]**

Gyermekápolás céljából egészségügyi szabadság illeti meg:

- a pénzügyőr anyát, ha egyévesnél fiatalabb, kórházi ápolás alatt álló gyermekét szoptatja,
- a pénzügyőr szülőt, ha beteg gyermekét ápolja, a gyermek egyéves koráig,
- a pénzügyőr szülőt, ha az egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermekét ápolja évenként és gyermekenként nyolcvannégy naptári napon át,
- ha háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermekét ápolja évenként és gyermekenként negyvenkét, egyedülálló esetén nyolcvannégy naptári napon át, ha hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb gyermekét ápolja évenként és gyermekenként tizennégy, egyedülálló esetén huszonnyolc naptári napon át,
- A pénzügyőr szülőt a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén az előző szabályok szerint.

A gyermek betegségére tekintettel méltányosságból egészségügyi szabadság állapítható meg a pénzügyőr szülő részére,

- ha tizenkét éves, vagy annál idősebb, de tizennyolc évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
- tizenkét éves vagy annál idősebb, de tizennyolc évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelésének időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben.

### **Szülési szabadság**

A várandósság megállapításától egészségügyi szabadság adható, hogy semmi se veszélyeztesse a kisbaba fejlődését. A szülést követően pedig 24 hét (168 nap) szülési szabadság jár, amely idő alatt távolléti díj jár. Az ezt követő időszakban – egészen a munkába való visszatérésig – a GYED és a GYES pénzügyi juttatásai a mérvadóak.

### **Apákat megillető pótszabadság**

Az apukák 5 munkanap (ikergyermekek esetén 7 munkanap) pótszabadságra jogosultak gyermek születése esetén.

A fentiekből látható, hogy sokrétű a NAV által nyújtott juttatások, kedvezmények köre, ami kiegészül kulturális, sport tevékenységekkel is, így kedvezményes színház- és koncertjegyeket lehet igényelni, illetve részt lehet venni több napos országos sportnapon Zánkán, különböző túrákon (teljesítmény-, kerékpár- és evezős), sporteseményeken (pl. horgászverseny, teniszverseny, futóverseny, labdarúgó torna) vagy póker és bowling versenyen. Ezen kívül a Magyar Rendvédelmi Kar is szervez – többek között – Országgyűlési látogatást pénzügyőröknek és családtagjaiknak, illetve családi napot is.

## **2. A rendőrségi hivatásos szolgálati viszony létesítésének komplex feltételrendszere**

### **2.1. A kinevezést megelőző eljárások**

#### ***A jogi alapok***

A rendőrségi hivatásos szolgálati viszony létesítésének alapvető szabályait a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban Hszt.) határozza meg. A jogszabály hatálya a rendőrség, mint általános hatáskörű szerv mellett a belső bűnmegelőzési és büntetőrendészeti feladatokat ellátó szerv (a Nemzeti Védelmi Szolgálat), a terrorizmust elhárító szerv (Terrorelhárítási Központ), az idegenrendészeti szerv, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási szervezet, az Országgyűlési Őrség, és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatokra is kiterjed, vagyis átfogóan szabályozza a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek személyi állományára vonatkozó szabályokat, mégpedig kódex jelleggel, tehát a jogviszonyra vonatkozó rendelkezések teljeskörűek, ritka kivétellel más jogszabályra utalás, háttérjogszabály nélkül rendelkeznek a jogviszonyra vonatkozó jogokról és kötelezettségekről.

A törvényt nem csupán a hivatásos jogviszonyban állókra, köznyelven a felszereltekre kell alkalmazni, hanem már a hivatásos szolgálatra jelentkezőkre, a rendvédelmi oktatási intézménybe, hivatásos szolgálat ellátására jogosító képzésre jelentkezőkre, a rendvédelmi oktatási intézmény nem hivatásos állományának ösztöndíjas hallgatóira, tanulóira, a



rendvédelmi oktatási intézmény tisztjelöltjeire is a szolgálati nyugdíjasok és a tartalékállomány tagjai mellett.

Más civil jogviszonyok esetében aligha találunk olyan részletes szabályrendszert, amely a jogviszony létesítésének szabályrendszerét ilyen részletességgel határozná meg, és ilyen sokszínű előélettel, felvételi eljárástól az oktatás különböző szintjeit is magába foglalva.

A Hszt. mellett a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományát érintő személyügyi igazgatás rendjéről szóló 31/2015. (VI. 16.) BM rendelet további részletszabályokat állapít meg a jogviszony létesítésére és fennállása idejére vonatkozóan is.

Ezen túlmenően a Hszt. rendszerében 2019. február 1-től új elemként integrálódott a korábbi rendőrségi közalkalmazotti jogviszonyból a törvény erejénél fogva történő átalakulással a rendvédelmi igazgatási szolgálati viszony és a rendvédelmi szervvel munkaviszonyban állókra vonatkozó szabályok. Utóbbiaknál meg kell jegyezni, hogy esetükben a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény az elsődlegesen alkalmazandó a Hszt-ben meghatározott kivételekkel.

A törvény preambuluma deklarálja a bírói gyakorlatban évtizedek óta elismert elvet, hogy a hivatásos szolgálati viszony különleges közsolgálati jogviszony. E kötelezettségek teljesítése a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományától magas szintű szakmai ismereteket követel meg, valamint megköveteli a törvények és más jogszabályok feltétlen tiszteletét, a kötelezettségek pártatlan és etikus teljesítését, a hivatással járó kötelezettségek vállalását, a Magyarország iránti tántoríthatatlan hűséget és bátor helytállást. A törvény preambuluma maga életpályamodellt hirdet, garantálva a más közsolgálati életpályák közötti átjárhatóságot. Mindezeket a hivatásos szolgálattal járó áldozatvállalás nagyságát elismerve, és az azzal arányban álló erkölcsi és anyagi megbecsülés indokoltságát felismerve nyilatkoztatja ki.

Mindezek hangsúlyozása nem pusztán kötelező alakszerűség, amely egy kódex jellegű jogszabálytól elvárható, hanem elvi alap is, amely zsinormértékként szolgál és vonalvezetőként segítségként hívható, ha valamely részletszabály gyakorlatai értelemzésében kétely vagy vita támad. A bírósági gyakorlat számos eseti és elvi döntése is azon alapvetést tartotta a jogvita

eldöntésének kiindulópontjának, hogy a hivatásos szolgálati viszony különleges közszolgálati jogviszony.

## **2.2. A szolgálati viszony jellege**

A törvény nem véletlenül többször hangsúlyozza, hogy a szolgálati viszony különleges közszolgálati jogviszony, amelyben mindkét felet, a rendvédelmi szervet, mint munkáltatót és a hivatásos állomány tagját, mint foglalkoztatottat, a sajátos szolgálati körülményeknek megfelelő kötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

A rendőrségi foglalkoztatási jogviszonyok három típusba sorolhatóak: a hivatásos szolgálati viszony, a rendvédelmi igazgatási jogviszony és a munkaviszony.

Miniszteri rendelet határozza meg a hivatásos szolgálati beosztásokat, vagyis azokat a munkaköröket, amelyek ellátása hivatásos szolgálati viszonyt igényel, de a Hszt. főszabályként azt is rögzíti, hogy a hivatásos szolgálati viszony általános jellemzője, hogy azt élethivatásként, szigorú függelmi rendben teljesítik, akár az élet és testi épség kockáztatásával és jogviszony egyes alapjogok kockáztatásával jár. Ennek kihangsúlyozása azért fontos, mert évtizedek óta zajló folyamat és elvárás az, hogy hivatásos szolgálati viszonyt kizárólag olyan beosztások, munkakörök ellátására hozzanak létre, amelyek megfelelnek fenti feltételeknek, vagyis az úgynevezett kiszolgáló jellegű beosztások esetében, amelyeknél fel sem merülhet az élet és testi épség kockáztatásának szükségessége, mint például személyzeti, gazdasági vagy hivatali területen, ilyen munkakörökre ne legyen létesíthető hivatásos szolgálati viszony, hanem ezeket más jogviszonyban foglalkoztatottak lássák el. Ez a társadalmi és minisztériumi elvárás nehezen ver gyökeret a rendőrségi személyi állományban, egyrészt mert a rendőrségi jogviszonyok hagyományos alaptípusa mégiscsak a hivatásos szolgálati viszony, tehát ezt „kigyomlálni” a kiszolgáló jellegű munkaterületekről is nehézkes; másrészt a rendőrség és a foglalkoztatottak is egyfajta előmenetelként, jutalomként tekintenek azokra jogviszonyváltásokra, amikor a foglalkoztatottat civil jogviszonyból hivatásos szolgálati viszonyba helyezik át, hiszen ez jellemzően magasabb illetménnyel jár, úgy, hogy akár a tényleges feladataiban nem is történik változás; végül nem szabad elfeledkezni arról, hogy a személyzeti területen dolgozókat is érintené a korlátozás, nekik pedig szakterületükből eredően

ráhatásuk van a humánerőforrási folyamatokra, intézkedésekre, így saját érdekeikkel ellentétes cselekvés az elvárás.

Vissza-vissza térő jogsértés a rendőrség részéről, hogy a létszámhiányból eredő nehézségeiket és a költségvetésüket kímélve egyes olyan feladatokat, amelyek egyébként hivatásos szolgálati viszony keretébe tartoznának, nem ilyen jogviszonyban lévő foglalkoztatottal végeztetnek el. A bírói gyakorlat azonban egységes, így például a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.II.10.058/2016/4. számú ítélete is kiemelte, hogy a bűnügyi nyomozói, vizsgálói feladat az alperes alaptevékenységi körébe tartozik, az ilyen feladat ellátására hivatásos jogviszony keretén belül kerülhet sor, és önmagában az a körülmény, hogy a közalkalmazott a munkáltatója felhívása alapján nem végez valamennyi az adott munkakörhöz tartozó tevékenységet (pl.: kényszerintézkedés), ez nem eredményezheti magának a munkakörnek az eltérő minősítését. A Kúria fenti ítéletét a bírósági gyakorlat következetesen alkalmazza, és marasztalja a munkáltatót kártérítés megfizetésére az elmaradt hivatásos állományú járandóságokat alapul véve.

A Fővárosi Törvényszék 32.K.702.282/2020/16. számú ítélete pedig kormányzati szolgálati jogviszonyú komplex nyomozati tevékenységet ellátó ügyintéző, illetőleg a jogviszonyátalakulás miatt rendvédelmi igazgatási szolgálati viszonyban álló felperes számára ítélt meg kártérítést, aki szintén nyomozati tevékenységet látott el. Az ítélet indokolása rámutatott, hogy a munkáltató jogszabálysértő módon kötelezte a felperest olyan munkakör, olyan munkaköri feladatok ellátására, amely a hivatásos állományúakkal betöltendő nyomozói munkakör volt. A munkáltató nem határozhatja meg önkényesen, hogy az egyes feladatait milyen jogviszony keretein belül látja el.

Ugyanakkor a hivatásos szolgálati viszony létesítésének van kétségtelen előnye a munkáltató érdekkörében is, hiszen ez a jogviszony sokkal nagyobb szabadságot ad a fegyveres, rendvédelmi szerv számára, hogy a munkaerőgazdálkodását miként szervezze meg, mert a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszony létesítésekor vállalja, hogy az e törvényben meghatározott feltételekkel, a szolgálati érdekeknek megfelelően a rendvédelmi szerv bármely szervezeti egységénél kötelezhető szolgálatteljesítésre, vagy - beleegyezésével - az e törvényben meghatározott más szervezetnél szolgálat teljesítésére. A szolgálatteljesítési hely

meghatározásakor a hivatásos állomány tagjának méltányolható érdekeit lehetőség szerint figyelembe kell venni.

A törvény a civilesítési folyamat garanciális szabályaként meghatározza, hogy a beosztás szolgálati jellegének megszűnése miatt a szolgálati beosztás nem hivatásos munkakörre való átminősítése esetén a hivatásos állomány tagja az átminősített munkakörben szolgálati viszonyban legfeljebb öt évig foglalkoztatható tovább. Ennek elteltével a hivatásos állomány tagját - a hivatásos állomány tagjának méltányolható érdekét is figyelembe véve, beleegyezésével - szolgálati beosztásba kell kinevezni, vagy szolgálati viszonyát meg kell szüntetni.

### **2.3. A szolgálati viszony alanyai**

A szolgálati viszony alanya munkáltatóként az állam képviselőjében a rendvédelmi szerv, foglalkoztatottként pedig a szolgálatában álló hivatásos állomány tagja.

A szolgálati viszonyal kapcsolatos munkáltatói jogokat az állományilletékes parancsnok gyakorolja, azzal, hogy sajátos módon a munkáltatói jogkör megosztott, tehát az állományilletékes parancsnok nem rendelkezik minden munkáltatói intézkedésre hatáskörrel, jogkörrel, hanem arra a parancsnok szolgálati előjárója jogosult. Kormányrendelet meghatározza azokat a munkáltatói jogokat, amelyeket a miniszter, az országos parancsnok, az országos főigazgató vagy az állományilletékes parancsnok alárendeltségébe tartozó vezető gyakorol. Ennek tipikus és klasszikus példája, hogy hivatásos állományú tiszt szolgálati viszonyának megszüntetésére nem az állományilletékes parancsnok, mint munkáltató jogosult, hanem az országos parancsnok. Ez azt jelenti, hogy ha például egy tiszt követ el fegyelmi vétséget, akkor a fegyelmi eljárás elrendelésére, és abban az érdemi döntés meghozatalára, és a fenyítés kiszabására is az állományilletékes parancsnok jogosult, de amennyiben a fenyítés a hivatásos szolgálati viszony megszüntetésével jár, azaz szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés, akkor az erről szóló személyügyi állományparancsot az országos parancsnok jogosult meghozni.

### **2.4. A szolgálati viszony létesítése**

A szolgálati viszony létesítésének pozitív feltételei

A törvény a szolgálati viszony létesítésének szigorú, kógens és konjunktív feltételrendszerét az alábbiak szerint foglalja össze.

Szolgalati viszony azzal az önként jelentkező, cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel rendelkező magyar állampolgárral létesíthető:

- a) aki a tizennyolcadik életévét betöltötte, és életkora a törvényben meghatározott kivételekkel a hivatásos szolgálat rá irányadó felső korhatáránál legalább tíz évvel kevesebb. A foglalkoztatáspolitikai változása nyomán követhető a jogalkotásban, hiszen a jogelőd törvény, a korábbi Hszt., azaz a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény még ellentétes előjellel közelítette meg az életkori határt, a jelentkező főszabályként nem lehetett idősebb 35 évnél.
- b) aki rendelkezik a tervezett szolgálati beosztása szerinti képzési követelménnyel. Ennek szabályait 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 mellékletei határozzák meg. Lehetséges a kinevezés akként is, ha az érintett nem rendelkezik a megfelelő képzéssel, de határidő tűzésével ezt előírják számára.
- c) aki a hivatásos szolgálatra és a tervezett szolgálati beosztására egészségi, pszichológiai és fizikai szempontból alkalmas. Ennek szabályrendszerét a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatásos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmasságvizsgálatáról szóló 45/2020. (XII.16.) BM rendelet foglalja össze, amelynek jelentősebb szabályait külön elemzem.
- d) akinek életvitele nem kifogásolható, és aki írásban tudomásul veszi, hogy azt a szolgálati viszony létesítését megelőzően, valamint a szolgálati viszony fennállása alatt ellenőrizhetik. A kifogástalan életvitel szabályrendszerét szintén önállóan részletesen elemzem, különös tekintettel annak jelentőségére, mert a kifogástalan életvitelnek való megfelelés nem pusztán a jogviszony létesítésénél, hanem annak fennállása során is szigorú követelmény, és a jogviszonyt megszüntető ok, akinek az életvitele kifogásolható. Ezen rendelkezésnek abból a szempontból is komoly jelentősége volt, hogy a törvény sokáig jogi lehetőséget nyújtott a szolgálati viszony ezen a jogcímen történő megszüntetésére, mert ha a hivatásos állomány tagja a kifogástalan életvitel ellenőrzéséhez szükséges vizsgálathoz való hozzájárulását, tudomásulvételét visszavonta, akkor a jogviszonyát a törvény erejénél fogva meg kellett szüntetni.

Több száz esetben szűnt meg ezen a jogcímen a hivatásos szolgálati viszony, és azért választották az érintettek ezt a módját, ezt a kimondhatjuk: jogi kikaput a jogviszonyuk megszüntetésére, mert a rendvédelmi szervek jellemzően nem támogatják a jogviszony közös megegyezéssel való megszüntetését; másrészt ez volt a szolgálati viszony megszüntetésének leggyorsabb módja, hiszen a hozzájáruló nyilatkozat visszavonását követő napon meg kellett szüntetni a jogviszonyt, ami fontos lehetett, ha az érintett már egy másik, kedvezőbb álláslehetőségben várták; végül mivel ilyen esetben a törvény erejénél fogva szűnt meg a jogviszony, nem volt egyértelműen alkalmazható a szolgálati viszonyról való lemondás jogkövetkezménye, így például egy esetleges tanulmányi szerződésből eredő megtérítési igény érvényesíthetősége.

- e) aki elfogadja egyes alapvető jogainak e törvény szerinti korlátozását.
- f) aki tudomásul veszi, hogy szolgálati viszonyának fennállása alatt szolgálata törvényes ellátását tudta és beleegyezése nélkül - a törvényben meghatározott esetekben és módon - a belső bűnmegelőzési és büntetővizsgáló feladatokat ellátó szerv a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Rtv.) szerinti megbízhatósági vizsgálattal ellenőrizheti. A megbízhatósági vizsgálat célja annak megállapítása, hogy az azzal érintett eleget tesz-e a jogszabályban előírt hivatali, illetve jogszabályban, kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, valamint munkaszerződésben előírt munkaköri kötelezettségének. A munkaköri, illetve hivatali kötelezettség teljesítésének ellenőrzése érdekében a megbízhatósági vizsgálatot végző szerv a munkakör ellátása során a valóságban is előforduló vagy feltételezhető élethelyzeteket hoz mesterségesen létre, és azt vizsgálják, hogy az érintett eleget tesz-e az intézkedési kötelezettségének. A megbízhatósági vizsgálat végrehajtásáról szóló részletes terv alapján az ügyész a megbízhatósági vizsgálat elrendelését két munkanapon belül jóváhagyja, vagy a jóváhagyást megtagadja. A megbízhatósági vizsgálat során az Rtv.-ben meghatározott módon titkos információgyűjtés folytatható. A titkos információgyűjtés során alkalmazni kívánt eszközt az elrendelő határozatnak és a részletes tervnek tartalmaznia kell. A megbízhatósági vizsgálat során a belső bűnmegelőzési és büntetővizsgáló feladatokat ellátó szerv tagja az Rtv.-ben meghatározott szabálysértéseket és bűncselekményeket követhet el, amelyek miatt értelemszerűen nem büntethető.
- g) aki tudomásul veszi és elfogadja a hivatásos szolgálattal járó, szolgálati viszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott kötelezettségeket és elvárásokat, valamint

h) akinél nem állnak fenn a szolgálati viszony létesítését kizáró körülmények.

## **2.5. Az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági vizsgálat**

2021. január 01-jével lépett hatályba a rendvédelmi hivatásos állomány egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmasságvizsgálatának rendjét meghatározó 40/2020. (XII.16.) BM rendelet, amely a hosszú idő óta átdolgozás alatt álló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendeletet váltotta fel. Azt követően megjelent a 35/2020. (XII. 23.) ORFK utasítás is, amely a BM rendelettel együttesen alkalmazandó a rendőrség személyi állománya alkalmasságvizsgálata tekintetében.

Az alkalmasságvizsgálat tartalmát tekintve lehet: egészségi, pszichológiai vagy fizikai alkalmasságvizsgálat.

A BM rendelet szabályozási elve az, hogy az egészségi, pszichológiai és a fizikai alkalmassági minimumfeltételeket állapít meg és számos lényeges szabályozási terület vonatkozásában felhatalmazza a rendvédelmi szerv, így az Országos Rendőr-főkapitányság vezetőjét a BM rendeletben foglaltaktól eltérő szabályozásra. Így például a BM rendelet csak a fizikai minimumfeltételeket határozza meg, amelyek a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók fizikai alkalmassága tekintetében általánosságban vizsgálandók (az alábbi 4 mozgásforma közül a hivatásos állomány tagjának választása szerint az egyiket kell teljesítenie: Cooper-teszt futásban, úszásban, evezős-ergométeren, kerékpár-ergométeren). A BM rendelet felhatalmazása alapján azonban a rendvédelmi szerv vezetője, így az országos rendőrfőkapitány további kategóriafeltételeket írhat elő, valamint a követelményszintet a BM rendeletnél magasabbra is emelheti.

Napjainkban talán nem szokatlan érdekesség, hogy BM rendelet a miniszter alkalmasságvizsgálatokkal összefüggő feladatainak ellátását segítő, 14 főből álló szakmai tanácsadó testület hozott létre.

A szolgálati beosztásokat szerepkörökbe kell besorolni, amely során a szolgálatellátás sajátosságaiból adódó valóságos és rendszeresen felmerülő - az életet, testi épséget, egészséget fenyegető – kockázatot; és a fegyverrel való szolgálatteljesítés, a fegyverhasználattal vagy annak lehetőségével járó helyzetek gyakoriságát; valamint a szolgálatteljesítés külső

körülményeit; és a szolgálat ellátásához kapcsolódó belső körülmények, rezsimszabályok szigorúságát, kötöttségét; végül a szakmai irányításból adódó többletfelelősséget, magasabb szakmai követelményeket kell figyelembe venni. A fentieknek megfelelően a szolgálati beosztások szerepkörök szerint I-XII. pontig terjedő alkalmasságvizsgálati kategóriákba sorolhatók.

Az alkalmasságvizsgálat során el kell bírálni, hogy a vizsgált személy egészségi, pszichológiai, fizikai szempontból a meghatározott követelményrendszer szerint alkalmas-e a betöltendő, illetve a betöltött szolgálati beosztás ellátására; és egészségének előre látható károsodása nélkül alkalmas-e egyes, fokozott igénybevétellel, veszéllyel járó szolgálati feladatok, munkatevékenységek elvégzésére; továbbá nem szenved-e valamilyen fertőző betegségben, amely miatt szolgálati beosztásából adódóan széles körű fertőzést okozhat, vagy nem szenved-e olyan betegségben, amelynek következtében bármikor szolgálatképtelenné válhat, illetve amely gyógykezelését, gondozását, egyéb intézkedés megtételét teszi szükségessé.

#### Az egészségi alkalmasságvizsgálat

Valamennyi alkalmasságvizsgálati kategória tekintetében egészségi minimumfeltételnek az tekintendő, ha a vizsgált személy mentes a hivatásos szolgálat szempontjából általános kizáró oknak minősülő betegségektől. A hivatásos szolgálat szempontjából általános kizáró oknak minősülő betegségeket a betegségek nemzetközi osztályozására szolgáló kódrendszer (a BNO) alapján az 1. melléklet tartalmazza. Az alkalmasságvizsgálatok szempontjából a hivatásos állomány 4 korcsoportba került besorolásra: 29 éves korig az I., 30-39 év között a II., 40-49 év között a III., míg 50 év és a fölött a IV. korcsoportba.

#### A pszichológiai alkalmasságvizsgálat

A pszichológiai alkalmasságvizsgálat kiterjed a személyiség egészének, a kognitív képességeknek, a társas készségeknek, a társadalmi normáknak való megfelelési képességnek, valamint az e rendeletben előírt kompetenciáknak a vizsgálatára.

A pszichológiai alkalmasságot személyiségtesztek, intelligenciatesztek, papíralapú vagy műszeres figyelemvizsgálatok, a KOMP-rendszer által támogatott kompetenciavizsgálatok, illetőleg ezek kombinációja, valamint ha a vizsgált személy pszichológiai állapota indokolja –



kiegészítő vizsgálatok elvégzésével és a vizsgálat eredményeinek komplex kiértékelésével a vizsgálatot végző pszichológus minősíti.

## Fizikai minimumfeltételek

4. táblázat: Fizikai alkalmassági vizsga követelményei

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Korosztályok:	18-29 év		30-39 év		40-49 év		50 év és afelett	
2	Nemek:	férfiak	nők	férfiak	nők	férfiak	nők	férfiak	nők
3	Cooper-teszt futásban (választható) a) pálya: sportpálya vagy sík területen, kimért, belátható pálya b) kiinduló helyzet: a rajtvonal mögött álló rajthelyzet c) feladat: 12 perces futás d) értékelés: 12 perc alatt megtett távolság méterben	2100 m	1800 m	1800 m	1500 m	1500 m	1200 m	1250 m	1050 m
4	Cooper-teszt úszásban (választható) a) pálya: 25 vagy 50 m-es úszómedence b) kiinduló helyzet: rajtkövön rajthelyzet vagy medencéből indulás c) feladat: 12 perces úszás d) értékelés: 12 perc úszás alatt megtett távolság méterben	500 m	450 m	400 m	350 m	350 m	300 m	300 m	250 m
5	Cooper-teszt kerékpár-ergométeren (választható) a) pálya: kerékpár-ergométer b) kiinduló helyzet: lábak a pedálon c) feladat: 12 perces kerékpározás d) értékelés: 12 perces kerékpározás alatt megtett távolság méterben e) eszközfelhasználás: stopperóra, kerékpár-ergométer	4900 m	4000 m	4000 m	3400 m	3400 m	3000 m	3200 m	2500 m
6	Cooper-teszt evezős-ergométeren (választható) a) pálya: evezős-ergométer b) kiinduló helyzet: lábak a pedálon c) feladat: 12 perces evezés d) értékelés: 12 perces evezés	2300 m	2000 m	2100 m	1800 m	1900 m	1500 m	1700 m	1300 m

alatt megtett távolság méterben									
e) eszközfelhasználás: stopperóra, evezős-ergométer									

### **A hivatásos állományba kinevezést megelőző alkalmasságvizsgálat**

A hivatásos állományba kinevezést megelőző alkalmasságvizsgálat azt vizsgálja, hogy a hivatásos állományba jelentkező megfelel-e a tervezett szolgálati beosztáshoz kapcsolódó követelményeknek; és az arra vonatkozó javaslat kialakítása, hogy a jelentkező számára melyik szakterülethez tartozó szolgálati beosztás lenne a legmegfelelőbb; valamint annak meghatározása, hogy a jelentkező melyik kompetenciáinak a fejlesztése javasolt a jövőbeni hatékonyabb munkavégzése érdekében.

### **A szolgálati viszony létesítésének negatív feltételei**

Nem létesíthető szolgálati viszony az olyan személlyel, akinek tervezett szolgálati beosztása nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső szolgálati beosztásnak minősül, és a nemzetbiztonsági ellenőrzés során kiállított biztonsági szakvélemény szerint a biztonsági feltételeknek nem felel meg, kivéve, ha a nemzetbiztonsági ellenőrzés tárgykörét szabályozó törvény szerint arra feljogosított személy a nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső jogviszony létesítését jóváhagyta.

Ha a hivatásos állományba jelentkezővel szemben a nemzetbiztonsági ellenőrzés során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg, és a nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső jogviszony létesítését nem hagyta jóvá a nemzetbiztonsági ellenőrzés tárgykörét szabályozó törvény szerint arra feljogosított személy, a rendvédelmi szerv a hivatásos állományba jelentkező részére más, nemzetbiztonsági ellenőrzés alá nem eső szolgálati beosztást ajánlhat fel. Ha a rendvédelmi szerv nem ajánl fel másik szolgálati beosztást, vagy ha a hivatásos állományba jelentkező a neki felajánlott szolgálati beosztást nem fogadja el, szolgálati viszony nem létesíthető

A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény alapján a nemzetbiztonsági ellenőrzés célja annak vizsgálata, hogy az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges, valamint - amennyiben indokolt - a nemzetközi

kötelezettségvállalásokból fakadó biztonsági feltételekkel összefüggésben, a nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személlyel kapcsolatosan nemzetbiztonsági kockázat megállapítható-e.

A nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személlyel kapcsolatosan nemzetbiztonsági kockázat áll fenn, ha olyan körülmény áll fenn, ami miatt nem alkalmas a nemzetbiztonsági ellenőrzés alapjául szolgáló jogviszony törvényes, illetéktelen befolyástól mentes ellátására, vagy ha a személyével szemben olyan körülmény áll fenn, amely sérti vagy veszélyezteti a minősített adat védelméhez fűződő érdeket.

A rendvédelmi szervnél szolgálati viszony létesítésekor tiszti besorolási osztályba tartozó szolgálati beosztásba csak az a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező személy nevezhető ki, aki államilag elismert nyelvvizsgával rendelkezik.

## **2.6. A kifogástalan életvitel ellenőrzése**

A kifogástalan életvitel ellenőrzésére már a hivatásos állományba jelentkező, sőt a rendvédelmi oktatási intézmény ösztöndíjas hallgatója, valamint tanulója esetében is sor kerül, továbbá az életvitelt évente egy alkalommal a jogviszony fennállása alatt ellenőrizni kell. A szolgálati viszony fennállása alatt a kifogástalan életvitel soron kívüli ellenőrzésére akkor kell intézkedni, ha a kifogástalan életvitel ellenőrzésének kezdeményezésére jogosult tudomására jutott adatokból a kifogásolható életvitelre alapos okkal lehet következtetni.

A jelentkező, valamint a hivatásos állomány tagja életvitelének ellenőrzését nem kell elvégezni, ha a jelentkező tervezett szolgálati beosztása vagy a hivatásos állomány tagjának szolgálati beosztása nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső szolgálati beosztásnak minősül, mert ez szigorúbb átvilágítást jelent, mint a kifogástalan ellenőrzés.

Nem csupán a jelentkezőnek, hanem annak közös háztartásban élő közeli hozzátartozóinak is nyilatkozniuk szükséges, hogy a kifogástalan életvitel ellenőrzéshez hozzájárulnak, azt tudomásul veszik. A nyilatkozat hiánya pedig a jogviszony létesítésének akadályja, ami túlzott szigorúként is értékelhető a közeli hozzátartozók vonatkozásában, mert esetleges haragos viszony esetén nyilatkozatuk hiánya akár megakadályozhatja a jogviszony létesítését, vagy a közös háztartás fenntartását.

## **2.7. A kifogástalan életvitel fogalomköre**

A törvény részletes definíciót ad arra, hogy kinek az életvitelét kell kifogásolhatónak, nem kifogástalannak tekinteni. A fogalommeghatározás egy része objektív, így ha a büntett előélet, illetőleg a törvényben meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt nem is létesíthető szolgálati viszony; vagy a hivatásos állomány tagjával szemben bűncselekmény elkövetése miatt a bíróság jogerősen szabadságvesztést vagy elzárást szabott ki, vagy kényszergyógykezelését rendelte el.

Ugyanakkor szintén nem kifogástalan az életvitele a jelentkezőnek vagy a hivatásos állomány tagjának, ha nem felel meg - különös tekintettel a szolgálaton kívüli magatartására, családi és lakókörnyezeti kapcsolataira, anyagi, jövedelmi viszonyai megváltozására, valamint a bűncselekményt elkövető vagy azzal gyanúsítható személyekkel fenntartott kapcsolatára - a szolgálat törvényes, befolyástól mentes ellátása követelményének. Ez utóbbi részfogalom viszont meglehetősen szubjektív, sokfajta és tág értelmezésre ad lehetőséget, nem is kizárólag az érintett magatartása a vizsgálat alapja. Mindezen körülmények továbbá a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv (Nemzeti Védelmi Szolgálat a továbbiakban: NVSZ) számára túlbuzgóságra ad okot a tapasztalatok szerint, ami igen hátrányos, mivel ez párosul azzal a hibás gyakorlattal, hogy az NVSZ határozatát megkérdőjelezhetetlen tényként kezelik, amelyben esetlegesen megállapítják, hogy az érintett nem felel meg a kifogástalan életvitel követelményeinek. Márpedig a törvény kifejezetten rögzíti, hogy a vizsgálat eredménye alapján az állományilletékes parancsnok, illetve hallgató és tanuló esetében az országos parancsnok dönt arról, hogy az életvitel kifogásolhatóságát megalapozó körülmények fennállnak-e, vagyis az NVSZ határozatához jogi értelemben nincs kötve, azt akár felülmérlegelheti, éppen ezért a döntés meghozatala előtt az érintett számára biztosítani kell a meghallgatás lehetőségét, akinek ilyen módon módja lehet a feltárt kifogásokkal szembeni védekezésre, és az NVSZ határozat valamint az érintett nyilatkozata alapján, valamennyi rendelkezésre álló adatot együttesen értékelve hozhat döntést az arra jogosult állományilletékes parancsnok, illetve országos parancsnok.

## **2.8. A kifogástalan életvitel ellenőrzésének módja**

A kifogástalan életvitel ellenőrzése során az NVSZ adatot igényelhet az érintettől továbbá a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozóról a bűnügyi nyilvántartó szerv valamennyi

bűnügyi nyilvántartásából, továbbá a rendvédelmi szervek nyilvántartásaiból, és betekinthet az e szerveknél folyamatban lévő vagy befejezett fegyelmi eljárás irataiba. A vizsgált személy lakóhelyén, tartózkodási helyén, munkahelyén nyíltan vagy akár rendőri jelleg leplezésével környezettanulmányt készíthet.

## **2.9. A kifogásolható életvitel megállapítása**

Az érintettet az ellenőrzés megkezdéséről, valamint befejezéséről nem kell tájékoztatni, az elvégzett vizsgálat eredményét azonban közölni kell vele. A gyakorlatban ezt a szabályt helytelenül megszorítóan értelmezték, téves jogszabályi feltételezés szerint gyakran nem adtak felvilágosítást arról a vizsgált személynek, hogy az életvitelét milyen okból, milyen körülmények alapján tartotta az NVSZ kifogásolhatónak, csupán azt közölték az érintettel, hogy összességében erre az eredményre jutott a vizsgálat. Ez pedig súlyosan sérti a jogorvoslathoz való jogot, hiszen az érintett nincs tisztában azzal, hogy milyen ok, milyen körülmények alapján tartották kifogásolhatónak az életvitelét, ami akár rajta kívül álló ok is lehet, amiről akár nincs is tudomása, számára nem is felróható, viszont megfelelő tájékoztatás hiányában egyrészt csak feltételezésekre alapított védekezést terjeszthet elő a jogvitában, másrészt ebből következően nem tudja felmérni annak kockázatát, az esélyeit az eredményes jogvitára.

A törvény pedig a hibás gyakorlattal szemben világosan rögzíti, hogy ha az elvégzett vizsgálat azt állapítja meg, hogy a hivatásos állomány tagjának életvitele alapján kifogásolható, az állományilletékes parancsnok döntésének meghozatala előtt köteles az érintettet az életvitel kifogásolására okot adó körülményről, az azt alátámasztó tényekről és megállapításokról tájékoztatni és arról döntésének meghozatala előtt meghallgatni.

Az ösztöndíjas hallgató vagy a tanuló esetében is biztosítja a törvény az érintett meghallgatását, ha az NVSZ vizsgálat esetleg az állapítaná meg, hogy az érintett életvitele kifogásolható. Értelemszerűen nem kell meghallgatást tartani, ha a vizsgálat szerint az érintett megfelel a kifogástalan életvitel követelményeinek, de a vizsgálat eredményét ebben az esetben is közölni kell.

## **2.10. A kinevezés**

### **Kinevezés, eskütétel, kinevezési okirat**

A hivatásos szolgálati viszony a fenti előzményeket követően végül is a kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre, mellyel egyidejűleg megtörténik a szolgálati beosztásba helyezés is.

A hivatásos állományba kinevezett személy jogviszonyának ünnepélyes elfogadása eskütétellel történik, amelynek szövege a következő:

„Én ..... becsületemre és lelkiismeretemre fogadom, hogy Magyarországhoz és annak Alaptörvényéhez hű leszek; jogszabályait megtartom és másokkal is megtartatom, szolgálati kötelezettségemet, ha kell, életem kockáztatásával is teljesítem; előljáróim parancsainak engedelmeskedem, alárendeltjeimről legjobb tudásom szerint gondoskodom; hivatásomat a magyar nemzet javára gyakorolom.

(Az eskütevő meggyőződése szerint:) Isten engem úgy segítjen!”

Ezen jelképesnek tűnő fogadalom jogi szempontból is komoly erővel bír, ugyanis az eskü letételének megtagadása esetén, a szolgálati viszony létesítésére az érvénytelenség szabályait kell alkalmazni, így ennek következménye, hogy a rendvédelmi szerv köteles azonnali hatállyal megszüntetni a szolgálati viszonyt megszüntetni. Amennyiben az eskütétel a rendvédelmi szerv hibájából maradna el, akkor pedig a hivatásos állomány tagjának fel nem róható magatartása szerinti felmentés szabályait és jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni. Ezen esetben ráadásul a kártérítési felelősség szabályainak alkalmazása is felmerülhet.

Az eskütétel kinevezéssel szoros összefüggését és lehetőség szerinti egyidejűségét szolgálja az a szabály, hogy az eskü letételéig a hivatásos állomány tagja nem állítható szolgálatba.

A hivatásos állományba történő kinevezés természetesen írásban történik, ennek elnevezése kinevezés hivatásos szolgálati viszonyba. Ezen okirat az általánosan ismert munkaszerződéshez hasonlóan kötelező tartalmi elemekkel bír, így ennek tartalmaznia kell a szolgálati viszonyra vonatkozó minden lényeges adatot, 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.

A kinevezési okmány egy példányát a hivatásos állomány tagjának át kell adni, aki annak átvételét igazolja.

## **2.11. A szolgálati beosztás, besorolás**

A kinevezés fenti elemeiből kiemelendő a szolgálati beosztás fogalma. A beosztás gyakorlatilag munkakört jelent, melynek sajátosságai külön kiemelést érdemelnek. A hivatásos szolgálati viszonyban mindennek ugyanis ez az alapja, meghatározza a végzendő feladatok kereteit, a bérezést (illetményt), a szolgálati előljáróságot, s kihat a hordható rendfokozatra is.

A civil munkaviszonyhoz képest ugyanis a szolgálati viszony kevés rugalmasságot biztosít, nincs lehetőség béralkura, s a munkakörök és azok feladatai sem átjárhatóak. A rendőrségen ugyanis 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.

A szolgálati beosztások lehetnek:

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

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.

Lényeges továbbá, hogy ezen rendvédelmi szerveknél az ellátandó munkakörök, besorolások kógensek, 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 foglalkoztathatná az érintett hivatásost, akkor a teljes besorolás és illetmény meghatározás rendszere okafogyottá válna.

## **2.12. A beosztás (munkakör) és a munkaköri leírás elhatárolása**

A hivatásos szolgálati jogviszonyban a beosztás alapvetően meghatározza a végzendő feladatokat is, ugyanis egy-egy beosztásnak léteznek belső normákban (jellemzően ORFK utasításban) szolgálati szabályzatai (így pl. járőr- és őrszolgálati szabályzat, Körzeti megbízotti szolgálati szabályzat, technikus szabályzat), melyek tágabb értelemben munkaköri leírásként is felfoghatók. Ehhez képest azonban a szűkebb értelemben végzendő feladatokat a munkaköri leírás határozza meg. A hivatásos állomány tagja részére legkésőbb az első szolgálat megkezdésekor a munkaköri leírását át kell adni, és tájékoztatni kell őt a szolgálat teljesítéséhez szükséges munkavédelmi szabályokról, valamint a szolgálatteljesítés rendjéről. A munkaköri leírás fontos tulajdonsága, hogy annak kereteit a beosztás, a fenti normák, illetve a hivatkozott BM rendelet által felsorolt többi beosztás határozza meg.

A munkakör és a munkaköri leírás egymásra épültségét, ugyanakkor különbözőségét 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, 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.

Mіндеzen 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 fogdaőri 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 fogdaőri 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. A ténylegesen végzett feladatok azonban nem feltétlen egyeznek meg az adott beosztásban ellátható feladatokkal, illetve a munkaköri leírásban meghatározottakkal. Ezen esetekben a hivatásost megbízási díj illeti meg (a Hszt. 71.§-ában foglaltakra figyelemmel). A rendőrségen jelentkező nagyfokú létszámhiány, illetve szabadságolások, vagy éppen a rendvédelmi munka folyamatosságának biztosítása miatt a ténylegesen végzett munka jellemzően sokkal bővebb, mint amit az adott beosztás lehetővé tenne. 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 kinevezés szerinti munkakör (beosztás) 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 rendelt, 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 szervezetalakítási jogkörében nem hoz létre valamilyen munkakört, s azt egy másik munkakör részeként kívánja elláttatni. 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 pénzbani 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).

A munkakörök egy része szervezetszerű helyettesítésre jön létre. A rendőri munka folyamatossága, az azonnali intézkedések szükségessége okán ugyanis rendszeresen merül fel az elfoglalt vezető helyettesítésének, illetve a napi (hivatali) munkaidőn túli vezetői feladatellátás munkáltatói igénye. 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). A szervezetszerű helyettesnek megbízási díjigénye korlátozottabb, hiszen a szolgálati előjárója helyettesítéséért

díjazás csak az egybefüggő három hónapot meghaladó helyettesítést követő időtartamra jár. Ezen munkakörökben tehát hosszabb és folyamatos helyettesítés a megbízási díj törvényes feltétele.

Az ezekbe történő kinevezés azonban állománytáblázati és illetménykérdéseket vet fel, s jellemzően az ezen munkakörök nem kerülnek ténylegesen létesítésre, a helyettesítések ellátásának elvártságára más alacsonyabb beosztásúak munkaköri leírásaiban, 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 munkaidejükre figyelemmel fennálló időszakok idejére.

Itt is megtehető 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 összegszerűségét 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.

### **2.13. A szolgálatteljesítési hely**

A kinevezés lényeges tartalmi eleme a munkavégzés helyének, vagyis a szolgálatteljesítési helynek a meghatározása. Ez nem azonos a szolgálati hellyel, hiszen utóbbi törvényi fogalma, az a szervezeti egység, amelynek állományába a hivatásos állomány tagja tartozik, addig előbbi a rendvédelmi szerv szervezeti egységének székhelye vagy telephelye szerinti közigazgatási terület; változó szolgálatteljesítési hely megállapítása esetén az a munkaköri leírásban meghatározott közigazgatási terület, amelyen a szolgálati feladatot ténylegesen végre kell hajtani.

Ezen meghatározások látszólagosan különös jelentőséggel bírnak a Hszt. 71.§ szerinti megbízási díjra jogosultság vizsgálatánál, hiszen tucatnyi perben merült fel, hogy a szolgálatteljesítési helyen kívül végzett feladatellátás eredményezhet-e megbízási díjat? Így például azok a bűnügyi technikusok, akik egy kerületi rendőrkapitányság állományába vannak kinevezve, de szolgálatteljesítési helyként Budapest van részükre meghatározva, elláthatnak-e más kerületekben, teljes Budapest területén technikus munkát, vagyis helyszínelést?

A meghatározott szolgálatteljesítési hely vizsgálata azonban a kérdés eldöntéséhez nem szükséges, ez 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 a hivatásos 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 a hivatásos kinevezése az adott (pl. 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 technikai 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 a hivatásos szolgálati viszonyban lévő rendőr beosztása (munkaköre) kizárólag a munkáltatója állománytáblázatán belül, a munkáltató hatáskörébe és illetékességi területén belül értelmezhető. Ez példával illusztrálva azt jelenti, hogy nem tekinthető megbízási díjra jogosító többletfeladatnak, 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 azok a feladatok, melyekhez alapesetben semmi köze nem lenne, hiszen egy másik munkáltató, egy másik rendőrkapitányság (illetékességi) területén történik a bűncselekmény, melyet az adott hivatásos pusztán a BRFK egyik vezetője átiratára és a munkáltató szakmai és egyéb indokaira felállított régiós bizottságba helyezésére figyelemmel köteles ellátni, beosztásába nem tartozóak, s ezért megbízási díjra jogosítók.

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.

## **2.14. Próbaidő**

A szolgálati viszony létesítésekor 3-12 hónapig terjedő próbaidőt kell kikötni. Tizenkét hónap próbaidőt akkor kell kikötni, ha a jelentkező nem rendelkezik a rendvédelmi szerv jellegének megfelelő rendvédelmi szakmai képesítéssel.

A kinevezési okiratban a próbaidő kikötésének elmaradása sem eredményezi azonban a próbaidő hiányát. A bírói gyakorlat szerint ugyanis amennyiben jogszabályilag kötelező a próbaidő kikötése, a kinevezési okirat hiányossága ezt nem írja felül, így a minimálisan alkalmazandó próbaidő (jelen jogviszonyban 3 hónap) kikötés hiányában is fennáll. Utólagosan

a próbaidő tartama jogszerűen meg nem hosszabbítható. A hivatásos állomány tagja a próbaidő alatt a jogszabályban meghatározott illetményre és a szolgálat teljesítéséhez szükséges egyéb ellátásra jogosult. A próbaidő lényege miszerint ennek ideje alatt a szolgálati viszonyt bármelyik fél indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti.

A középfokú rendvédelmi oktatási intézményben tanulmányokat folytató személyt - a miniszter által meghatározott feltételekkel és rendben - az első oktatási év eredményes befejezése után legalább hat, de legfeljebb tizenkét havi próbaidő kikötésével a képzés szintjének megfelelően, tiszthelyettesi besorolási osztályba tartozó „A” besorolási kategóriájú szolgálati beosztás első fizetési fokozatába kinevezéssel, hivatásos állományba lehet venni.

A próbaidő letelte előtt dönteni kell a véglegesítéséről, ennek során meg kell vizsgálni, hogy az érintett az előírt végzettséget megszerezte-e, az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági feltételeknek megfelel-e, s nyilvánvalóan értékelni szükséges a próbaidő alatt nyújtott szakmai feladatellátását, elért felkészültségét, teljesítményét, munkához való hozzáállását, egyéb magatartásait.

A próbaidő alatti véglegesítésről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, melynek során meghallgatja az érintettet szolgálati előjáróját, aki véleményével nagymértékben segíti a véglegesítésről szóló döntés meghozatalát. Ha a hivatásos állomány tagjának véglegesítését az állományilletékes parancsnok elutasítja, a szolgálati viszonyt azonnali hatállyal a próbaidő alatt meg kell szüntetni. Ennek eljárási szabályai rögzítettek, melynek értelmében a próbaidő letelte előtt legalább tizennégy nappal a humánigazgatási szakszolgálat előterjesztést készít a véglegesítésre vagy a szolgálati viszony próbaidő alatt történő megszüntetésére. Az előterjesztés tartalmazza a fentiek szerinti értékelés alá vontakat, s kifejezett előjárói véleményt a véglegesítésre vagy annak mellőzésére.

Az állományilletékes parancsok az előterjesztésben foglaltak figyelembevételével legkésőbb a próbaidő leteltét megelőző utolsó előtti munkanapon dönt a véglegesítésről vagy a szolgálati viszony próbaidő alatt történő megszüntetéséről. Döntése során a hivatásos állomány tagját is meghallgathatja. A véglegesítésről szóló munkáltatói intézkedés indokolást már azonban nem tartalmaz, az csak a véglegesítésről szóló tájékoztatást rögzíti.

Amennyiben a szolgálati viszony megszüntetésére kerül sor, akkor a munkáltatói intézkedés közlésének tervezett időpontja előtt az érintettel egyeztető személyzeti megbeszélést kell folytatni, amelyen az állományilletékes parancsnok vagy felhatalmazásával a szolgálati előljáró, valamint a humánigazgatási szakszolgálat megbízottja vesz részt. A hivatásos állomány tagjának kérésére biztosítani kell, hogy az egyeztető megbeszélésen az érdek-képviselői szerv tisztségviselője, képviselője is részt vehessen.

Érdekes kérdés lehet, hogy amennyiben a véglegesítés kérdésében elutasító döntés születik, de ennek ellenére sem kerül sor a jogviszony megszüntetésére a próbaidő alatt, akkor beáll-e automatikusan a megszüntetés a törvény erejénél fogva? Álláspontom szerint nem, amennyiben a munkáltató elmulasztja ennek közlését, akkor utólagosan már nincs lehetősége ennek pótlására.

A próbaidő tartama 3-12 hónap mérték között határozható meg, mely azonban álláspontom szerint nem zárja ki a napokban történő meghatározást sem, nyilvánvalóan a fenti két hónap közötti napszámmal kalkulálva. A próbaidő leteltének számítására a hivatásos szolgálati viszonyban egyébként alkalmazandó határidő számítás az irányadó, így a hónapokban megállapított határidő vagy időtartam lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdőnapnak megfelel. Ha ez a nap a lejárati hónapjában hiányzik, akkor a hónap utolsó napja, azzal hogy ha valamely nyilatkozat megtételére előírt határidő utolsó napja heti pihenőnap vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le.



### **3. Felhasznált irodalomjegyzék**

1. ERDŐS Ákos- MAGASVÁRI Adrienn - MOLNÁR Katalin- PÓCSI Anikó- SZABÓ Andrea - VAS Adrienn: NAV Café A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései (Magyar Rendészet 2020/1. 166.o.)
2. <http://www.police.hu/hu/hirek-es-informaciok/toborzas/toborzasi-hirek?page=1>
3. <http://www.police.hu/hu/hirek-es-informaciok/legfrissebb-hireink/szervezeti-hirek/legyelte-is-rendor-9>
4. <https://bv.gov.hu/hu/toborzas>
5. <https://nav.gov.hu/allaspalyazat>
6. <https://nav.gov.hu/nav/jelentkezzpenzugyornek>
7. [https://www.youtube.com/watch?v=Afm68iD9TRc&t=6s&ab\\_channel=NAVgovHu](https://www.youtube.com/watch?v=Afm68iD9TRc&t=6s&ab_channel=NAVgovHu)  
(2022. január.18.)
8. Kodály Zoltán: Hány János Toborzó