

MEMORANDUM

Jelen memorandumot a Karsai Dániel Ügyvédi Iroda (székhely: 1056 Budapest, Nyáry Pál utca 10., nyilvántartási szám: 3714, képviseletében eljár: dr. Frank Evelyn, ügyvéd, email: frank.evelyn@drkarsai.hu, telefonszám: +3630/213-9561, a továbbiakban: Ügyvédi Iroda) készítette a **Honvéd Érdekképviselési Szervezet** (szervezet típusa: egyesület; székhely: 1087 Budapest, Kerepesi út 29/B.; adószám: 19701242-1-4; képviseli: Bazsik István elnök [képviseleti jog terjedelme: általános, képviseleti joggyakorlás módja: önálló]; Dr. Hajdók Marcell alelnök [képviseleti jog terjedelme: általános, képviseleti joggyakorlás módja: önálló], a továbbiakban: HÉSZ) megbízásából a honvédek jogállásával kapcsolatos jelenleg hatályos jogszabályi rendelkezéseknek az Alaptörvénnyel, illetve az Európai Unió jogával kapcsolatos összhangja vizsgálata körében.

A HÉSZ és az Ügyvédi Iroda között létrejött megállapodás értelmében a jelen memorandum elkészítésére az Ügyvédi Iroda 35 (harmincöt) munkaórát fordított.

A memorandum elkészítése során az Ügyvédi Iroda átfogóan vizsgálta a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. A memorandum I. pontjában a formai alaptörvény-ellenesség lehetőségeit, a II. pontban a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai jogállásáról szóló kormányrendelet személyi hatályát, a III. pontban az egyes alapjog-korlátozó rendelkezéseket, a IV. pontban pedig az Európai Unió jogának relevanciáját vizsgáltuk. Ugyanakkor a vizsgálandó joganyag terjedelmére tekintettel a jelen memorandumban foglaltakat illetően, különös tekintettel az V. pontban megjelöltekre további vizsgálat lehet indokolt a későbbiekben.

I. A formai alaptörvény-ellenesség lehetőségei

1. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése értelmében az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlatának fényében ezt úgy kell értelmezni, hogy „az alapjogokkal való nem mindenfajta összefüggés követeli meg a törvényi szintű szabályozást. Valamely alapjog tartalmának meghatározása és lényeges garanciáinak megállapítása csakis törvényben történhet, törvény kell továbbá az alapjog közvetlen és jelentős korlátozásához is. Az alkotmányos jogokkal ugyancsak kapcsolatban álló, de azokat csupán távolról, közvetetten érintő, technikai és nem korlátozó jellegű szabályok rendeleti formában történő kiadása önmagában nem minősül alaptörvény-ellenesnek. Ebből az is következik, hogy mindig csak a konkrét szabályozásról állapítható meg, hogy – az alapjoggal való kapcsolata intenzitásától függően – törvénybe kell-e foglalni vagy sem” {30/2021. (XII. 1.) AB határozat, Indokolás [21]}. Mindez azt jelenti, hogy „mindig csak a konkrét szabályozásról állapítható meg, hogy – az alapjoggal való kapcsolata intenzitásától függően – törvénybe kell-e foglalni vagy sem.” {30/2013. (X. 28.) AB határozat, Indokolás [29]}. Másképpen megfogalmazva: „az alapjoggal kapcsolatos közvetett és távoli összefüggés esetén – hangsúlyozandó, hogy kizárólag a szabályozásra és nem a korlátozásra vonatkozóan – a rendeleti szabályozás is elfogadható [...]. Ebből az is következik, hogy mindig csak a konkrét szabályozásról állapítható meg, hogy – az alapjoggal való kapcsolata intenzitásától függően – törvénybe kell-e foglalni vagy sem.” {23/2016. (XII. 12.) AB határozat, Indokolás [168]}. Konkrétan például egy „közjogi szervezetszabályozó eszköz [...] nem szabályozhat olyan tárgyköröket, melyek közvetlen kapcsolatban vannak valamely alapvető joggal” {33/2017. (XII. 6.) AB határozat, Indokolás [130], illetve összefüggésben: Indokolás [118]-[133]}.

2. A honvédek jogállására vonatkozó szabályozás a következő alapjogkorlátozó rendelkezéseket tartalmazza:

A problémás rendelkezés(ek) megjelölése	A problémás rendelkezés(ek) tartalma	Az Alaptörvény érintett főbb rendelkezései
Hjkr. ¹ 2. § (3) bekezdés	A honvéd szolgálatteljesítési időn kívül, valamint az önkéntes tartalékos a rendelkezésre állás időszakában sem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely nem felel meg a katonai szolgálattal kapcsolatos erkölcsi elvárásoknak,	II. cikk emberi méltósághoz való jog (és az abból levezetett általános személyi szabadság?)

¹ a honvédek jogállásáról szóló 137/2024. (VI. 28.) Korm. rendelet

	illetve sérti a honvéd etika szabályait, a szolgálati viszonyhoz méltatlan, vagy amely a pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.	
Hjkr. 3. § (2) bekezdés	Nem minősül a másik fél joga vagy jogos érdeke sérelmének különösen az olyan magatartás tanúsítása, amely igazodik a katonai rend és fegyelem fenntartásához szükséges mértékhez, valamint az alapkiképzés, kiképzések vagy gyakorlatok, valamint a katonai műveletek céljához.	II. cikk emberi méltósághoz való jog (és az abból levezetett általános személyi szabadság?) B) cikk (1) bekezdés – „katonai rend”
Hjkr. 3. § (4) bekezdés	A szolgálati viszonyral kapcsolatos igény elévülését és a felek jogorvoslati jogának érvényesítését, valamint a szolgálati viszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit a miniszter rendeletben határozza meg, azzal, hogy nincs helye fellebbezésnek a miniszter által hozott határozat ellen.	I. cikk (3) bekezdés 46. cikk (6) bekezdés XXVIII. cikk (1) bekezdés
Hjkr. 5. § (3) bekezdés	A honvédek internetes közösségi portálokon, képmegosztó felületeken való megjelenését, ha az honvédelmi vagy nemzetbiztonsági érdeket sérthet, vagy a honvédelmi szervezet, illetve a KNBSZ társadalmi megítélését ronthatja a) a miniszter az általa vezetett minisztérium, a közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezetek, b) a Honvéd Vezérkar főnöke (a továbbiakban: HVKF) a honvédségi szervezetek, c) a KNBSZ főigazgatója a saját állománya tekintetében megtilthatja vagy korlátozhatja.	IX. cikk (1) bekezdés

Hjkr. 5. § (7) bekezdés	Szolgálati viszony fennállása alatt további foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése vagy fenntartása korlátozható vagy megtiltható. A miniszter meghatározhatja azokat a tevékenységi köröket és körülményeket, amelyek esetében az állomány tagja a szolgálati viszonya megszűnését vagy megszüntetését követően legfeljebb két évig nem létesíthet munkavégzésre irányuló, illetve egyéb jogviszonyt a tevékenységet főtevékenységként végző gazdasági társaságnál (a továbbiakban: elhelyezkedési korlátozás). Az elhelyezkedési korlátozást az alapilletmény megállapítása során kell figyelembe venni.	XII. cikk (1) bekezdés
Hjkr. 6. § (1) bekezdés	Az állomány tagja tartózkodási helyét a szolgálati helye szerinti településen vagy annak miniszteri rendelet szerinti vonzáskörzetében választhatja meg. E rendelkezéstől eltérést előzetesen, a kijelölt eljáró engedélyezhet.	XXVII. cikk (1) bekezdés
Hjkr. 6. § (2) bekezdés	A honvéd szolgálatteljesítési helyét meghatározott esetekben és módon hagyhatja el, és köteles bejelenteni a szolgálatteljesítési időn kívüli elérhetőségét. A honvéd külföldre utazását köteles bejelenteni.	XXVII. cikk (1) bekezdés VI. cikk (1) bekezdés VI. cikk (3) bekezdés
Hjkr. 6. § (5) bekezdés	Jogszabályi keretek között a honvéd térítésmentes járványvédelmi ellátásként védőoltás és egyéb vizsgálat, szükség esetén a karanténrendelkezés tűrésére köteles.	II. cikk

Hmr. ² 3. § (1) és (2) bekezdés	(1) A Hjkr. 6. § (1) bekezdése szerinti kérelmet a döntésre jogosult eljárónak kell címezni, és indokolni kell. A döntésre jogosult eljáró döntését a közléstől számított 15 napon belül hozza meg. A kérelem elutasítását indokolni kell. (2) Az engedélyt a döntésre jogosult eljáró a szolgálatteljesítést befolyásoló körülmények megváltozása esetén visszavonhatja. A jognyilatkozatot indokolni kell.	XXVII. cikk (1) bekezdés
Hmr. 4. § (1) és (2) bekezdés	(1) A Hjkr. 6. § (2) bekezdése szerinti bejelentési kötelezettség a tervezetten 3 napot meghaladó külföldi tartózkodásra terjed ki, amelyet a külföldre utazás megkezdése előtt legalább egy héttel kell teljesíteni az erre kijelölt szolgálati eljárónak. (2) A bejelentésnek tartalmaznia kell a távollét tervezett időtartamát és a külföldi ország megnevezését.	XXVII. cikk (1) bekezdés VI. cikk (1) bekezdés VI. cikk (3) bekezdés
Hmr. ³ 5. § (1) bekezdés	A Hjkr. 6. § (4) bekezdése szerinti visszarendelést az állomány tagjával a szolgálatteljesítésre kötelezés előtt legalább 24 órával korábban, ha ezt a szolgálati érdek nem teszi lehetővé, akkor a lehető legkorábban közölni kell.	XXVII. cikk (1) bekezdés II. cikk

Továbbá:

Hjkr. 17. § (2)-(4) bekezdései	Nem mondhat le a szolgálati viszonyáról a hivatásos állomány tagja a) a katonai műveletben való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátásának időszakában és az azt követő	XII. cikk (1) bekezdés
--------------------------------	---	------------------------

² a hivatásos és szerződéses állomány tagjára vonatkozó személyügyi szabályokról szóló 6/2024. (VI. 28.) HM rendelet

³ a honvéd szolgálati viszony alapelveinek, magatartási követelményeinek, valamint jogorvoslati kérdéseinek szabályairól szóló 5/2024. (VI. 28.) HM rendelet

	harminc napon belül, feltéve, hogy a feladat-végrehajtásban személyesen részt vesz, b) a külföldi szolgálat időtartama alatt, c) különleges jogrend, honvédelmi válsághelyzet ideje alatt. (3) Ha a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyáról lemondott, a lemondási idő elteltével rendfokozatát, valamint – a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló törvény szerinti rögzített nyugdíjra és korkedvezményre való jog kivételével – a szolgálati viszonyal összefüggő jogosultságait elveszti. (4) A szerződéses állomány tagjának egyoldalú szerződésbontása esetén a lemondás szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy az (1) bekezdés szerinti időtartam nem haladhatja meg a szerződésben vállalt szolgálati időt.	
Hjkr. 22. § (1) bekezdés	Szolgálati viszonyra vonatkozó szabályban meghatározott keretek között a döntésre jogosult eljáró osztja be a honvéd szolgálatteljesítési idejét, és gondoskodik a megfelelő pihentetéséről. Ennek során mérlegeli az ellátandó szolgálati feladatok jellegét és célját, biztosítja az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés követelményét.	B) cikk (1) bekezdés XVII. cikk (3) bekezdés

3. Az Alaptörvény tizenkettedik módosítása kiegészítette az Alaptörvény 45. cikkét a (6)-(8) bekezdésekkel a következők szerint: „(6) A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai jogállásáról a Kormány rendeletet alkot, amelyben a feladat- és hatáskörrel rendelkező miniszter részére felhatalmazást adhat a részletes szabályok megállapítására. (7) A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjainak a jogállásukkal összefüggő alapvető jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályok a (6) bekezdés szerinti kormányrendeletben is megállapíthatóak. (8) A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja jogállásával összefüggésben szakszervezet nem alakulhat és tevékenykedhet. A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja jogállásával összefüggésben működő más érdek-képviselői szervezet a Kormány rendeletében meghatározott sajátos szabályok szerint alakulhat és tevékenykedhet.”

4. Az Alaptörvény tizenkettedik módosítása javaslatának indokolása 4. pontja szerint „javaslat a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai jogállását érintő kérdések szabályozása tekintetében a Kormánynak eredeti jogalkotói hatáskört állapít meg, és lehetővé teszi azt is, hogy e körben az alapvető jogokat és kötelezettségeket érintő szabályokat – az Alaptörvény más, ehhez kapcsolódó garanciáját megtartva – törvény helyett kormányrendelet rendezze.” Továbbá, a részletes indoklás 4. pontja fényében: „[a] javaslat a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjainak jogállási szabályrendszerét a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörébe utalja azzal, hogy értelemszerűen a részletszabályok megalkotására a miniszter részére a Kormány rendelete felhatalmazást adhat. A javaslat értelmében az Országgyűlésnek tartózkodnia kell azon rendelkezések törvényi rögzítésétől, amelyek az alkotmányos követelményekre tekintettel a Kormány rendeletében is szabályozhatóak. A szabályozás ezzel biztosítja a Kormány számára egy hatékony és a változó kihívásokat eredményesen lekövetni képes jogállási rendelet megalkotását. A javaslat alapján a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjainak a jogállásukkal összefüggő alapvető jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályok a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörben kiadott rendeletében is rendezhetők. Ennek eredményeképpen a Kormány olyan szabályokat is rendezhet kormányrendeletben, amit e módosításig kizárólag törvény rendezhetett. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése általános szabályként rögzíti az alapvető jogok és kötelezettségek rendszerének a törvényi szintű szabályozását, amelyhez képest a javaslat eltérő jogforrási szinten kívánja biztosítani a honvédek jogállása tekintetében az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályozás lehetőségét. Lényeges, hogy a javaslat az alapvető jogok szabályozásához és különösen a korlátozásához kapcsolódó, az Alaptörvény más rendelkezéseiben szereplő garanciális szabályokat nem írja felül: különösen az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdéséből és más alaptörvényi rendelkezésekből következő követelményeknek meg kell felelni a kormányrendeleti szabályoknak is. Rögzítésre kerül továbbá, hogy a jogállással összefüggésben

szakszervezet nem alakulhat és tevékenykedhet, az egyéb érdek-képviselői szervezetekre vonatkozó szabályokat pedig szintén kormányrendeleti szabályozás tartalmazza. A kormányrendeleti jogforrás a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja esetében a jogállását érintő alapvető jogokat a jövőben is más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozhatja.”

5. A fentiek alapján megállapítható, hogy: 1) az Alaptörvény tizenkettedik módosítása lehetőséget biztosít a Kormánynak arra, hogy a Magyar Honvédség „hivatásos állományú” tagjainak jogállását, illetve azzal összefüggésben alapvető jogaikat és kötelezettségeket kormányrendeletben szabályozza; 2) a módosítás indokokolása kifejezetten rögzíti, hogy a Kormány az alaptörvényi felhatalmazás alapján – de az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében rögzített további garanciák megtartása mellett – olyan viszonyokat is szabályozhat kormányrendeletben, amelyeket addig csak törvénnyel lehetett; 3) az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlata fényében valamely alapjog tartalmának, lényeges garanciáinak szabályozása, illetve közvetlen és jelentős korlátozása csak törvénnyel lehetséges; 4) a hivatkozott jogszabályhelyek mind egy adott alapjog lényeges tartalmára, mind pedig jelentős korlátozására vonatkoznak.

6. Ad1. Az Alaptörvény tizenkettedik módosítását követően az Alaptörvény 45. cikk (6) bekezdése alapján a Kormánynak a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai jogállásáról rendeletet kell alkotnia, amelyben a feladat- és hatáskörrel rendelkező miniszter részére felhatalmazást adhat a részletes szabályok megállapítására. Az Alaptörvény 45. cikk (7) bekezdése lehetőséget biztosít arra, hogy a jogállással összefüggő alapvető jogokat és kötelezettségeket a jogállásról szóló kormányrendelet szabályozza. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésére tekintettel az Alkotmánybíróság gyakorlata töretlen a tekintetben, hogy alapjogok tartalmára, lényeges garanciáira, illetve közvetlen korlátozására csak törvényben kerülhet sor. A Hjkr. és annak alapján az annak alapján elfogadott miniszteri rendeletek több alapjog tartamát érintő, illetve korlátozásukat jelentő szabályokat tartalmaznak. Az Alaptörvény tizenkettedik módosítása alapján a Kormánynak egyfelől kell egy jogállási rendeletet alkotnia, amelyben felhatalmazást adhat miniszteri rendelet elfogadására. Ugyanakkor, az Alaptörvény 45. cikk (7) bekezdése alapján a Kormánynak lehetősége van arra is, hogy a rendeletében a jogállással összefüggésben alapjogokat korlátozzon. Figyelemmel az Alkotmánybíróság gyakorlatára és az Alaptörvény tizenkettedik módosításának indokolására, érvelni lehet amellett, hogy a megváltozott alkotmányos környezetben is főszabály maradjon a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai alapvető jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályok törvényben történő meghatározása és csak a – közvetetten kapcsolódó – részletek kerüljenek a jogállási kormányrendeletbe. A hatályos Alaptörvény alapján a Kormánynak csak

magáról a jogállásáról kell rendeletet alkotnia, míg az alapjog-korlátozásra csak lehetőséget kap. Az alaptörvényi felhatalmazás miniszteri rendeletalkotásra csak a jogállásra vonatkozó részletszabályok kapcsán biztosít lehetőséget. Alapjogok vonatkozásában a miniszteri rendelet – az Alkotmánybíróság gyakorlatára tekintettel – csak távoli, közvetett, technikai és nem korlátozó szabályokat tartalmazhat. Az alaptörvény-módosítás indokolása úgy szól, hogy a Kormány immáron olyan tárgyköröket – jogállással kapcsolatos jogok, illetve kötelezettségek – is szabályozhat rendelettel, amelyekre addig csak törvényben volt lehetőség. A módosítást követően tehát az Alaptörvény csak lehetőséget ad a rendeleti szabályozásra. A Kormánynak, amikor ezzel él, ugyanakkor figyelemmel kell lennie az Alkotmánybíróság gyakorlatára, ugyanis a teljes, rendeleti szintű szabályozás egy alapjog tartalma, vagy annak közvetlen korlátozása vonatkozásában szembe megy az elmúlt 35 év alkotmányjogi dogmatikájával. Az alkotmányozó által alapjogok korlátozására vonatkozó lehetőséget tehát a lehető legszűkebb körben szükséges értelmezni és a jogállással kapcsolatos alapjogok, illetve kötelezettségek fő szabályait továbbra is törvényben kell szabályozni. Mindezek vonatkoznak az Alaptörvény 45. cikk (8) bekezdésére.

7. Ad2. Az Alaptörvény tizenkettedik módosításával az alkotmányozó egyrészt előírta, hogy a Kormány a Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai jogállásáról rendeletet alkot, amelyben felhatalmazást adhat a részletszabályok miniszteri rendeletben történő megalkotására. Ezen felül a jogállási rendeletben a jogállással kapcsolatos alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat is megfogalmazhat. Ennek fényében egyértelmű, hogy a Kormány 1) a jogállási rendeletet elfogadja és adott esetben azzal 2) egyes alapjogok korlátozását is szabályozza. Az Alaptörvény szövege alapján egyértelmű továbbá, hogy a jogállási kormányrendelet alapján alkotott miniszteri rendelet csak a jogállásra vonatkozó részletszabályokat tartalmazhatja és arra továbbra is irányadóak az Alkotmánybíróság gyakorlatában kimunkált, az alapjogok korlátozására vonatkozó alapelvek. A jogállási kormányrendelet tehát korlátozhat alapjogokat, ugyanakkor – ahogy erre az Alaptörvény tizenkettedik módosításának indokolása is rámutat – annak továbbra is meg kell felelnie az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése által megkövetelt szükségesség, arányosság mércéjének. Mindezek vonatkoznak az Alaptörvény 45. cikk (8) bekezdésére.

8. Ad3. További megjegyzés, hogy a Hjkr. által – az Alaptörvény alapján adott felhatalmazás – miniszteri rendelet megalkotására a részletszabályok vonatkozásában még szűkebben értelmezendő. A Hjkr. nem válhat „közvetítővé” az alaptörvényi felhatalmazás és a miniszteri rendeletben történő szabályozás között. A miniszteri rendelet tehát csak közvetetten, technikai jelleggel, korlátozást nem megvalósítva tartalmazhat szabályozást. Ezen feltételek megléte esetről esetre vizsgálendő egyértelmű felhatalmazás mellett.

9. Ad4. Az Alaptörvény 45. cikk (8) bekezdése szerint Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja jogállásával összefüggésben szakszervezet nem alakulhat és tevékenykedhet. A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja jogállásával összefüggésben működő más érdekképviselői szervezet a Kormány rendeletében meghatározott sajátos szabályok szerint alakulhat és tevékenykedhet. Az Alaptörvény – illetve annak tizenkettedik módosítása – egyfelől közvetlen alapjog korlátozást valósít meg, amelyet csak alaptörvény-módosítással lehet megváltoztatni. Másfelől a kormányrendeleti felhatalmazás – az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésére tekintettel – szűken értelmezendő.

II. A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagjai jogállásáról szóló kormányrendelet személyi hatálya

10. Az Alaptörvényben használt a Magyar Honvédség „hivatásos állomány tagja” kifejezést a Hjkr. definiálja. Emellett a rendelet beemeli még két további: a „szerződéses állomány tagja”, illetve a „tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos” kategóriákat. A Hjkr. 29. § 7. pontja szerint a hivatásos állomány tagja az a honvéd, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot. A 15. pont alapján önkéntes tartalékos az a szolgálati viszonyban álló személy, aki szerződésben vállalja az e rendeletben meghatározott feltételrendszer szerint a Hvt. 71. § (3) bekezdésében foglaltakat – vagyis önként vállalja, hogy törvényben meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre áll, és aktivizálását vagy behívását követően tényleges szolgálata teljesítésével közreműködik a honvédelmi szervezet feladatai ellátásában. A 17. pont szerinti szerződéses állomány tagja pedig az állomány azon tagja, aki határozott időre szerződésben vállalja a katonai szolgálatot. Az utóbbi két kategória nem újonnan került bevezetésre: a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló – már nem hatályos – 2011. évi CXIII. törvény is a hivatásos állománytól külön kezelte az önkéntes, valamint szerződéses tartalékosokat (a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény 41. §).

11. Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésében rögzített jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelményét sértheti, hogy a Hjkr. olyan szolgálati kategóriákra is kiterjed, amelyek vonatkozásában az Alaptörvény 45. cikk (6) bekezdése nem követeli meg a jogállás kormányrendeleti szabályozását. Az Alaptörvény 45. cikk (6)-(7) bekezdésében adott felhatalmazás ugyanis kizárólag a hivatásos állományt nevesíti, a Hjkr. szerinti fogalommeghatározásokból azonban kitűnik, nem egyértelmű, hogy a „hivatásos állomány tagja” alá egyértelműen

besorolhatóak a Hjkr-ben külön nevesített, további kategóriák. Így az önkéntes tartalékos és a szerződéses állomány tagjára vonatkozó rendeleti szabályozást a jogalkotó alaptörvényi felhatalmazás, azaz jogalap nélkül alkotta meg. Az Alkotmánybíróság korábban már rámutatott, hogy „a régi Jat. 15. § (1) bekezdésében foglalt törvényi rendelkezés »alkotmányos jelentőségű elvárás« fogalmaz meg akkor, amikor kimondja, hogy a magasabb szintű jogszabály által más jogalkotó számára adott felhatalmazásnak tartalmaznia kell a felhatalmazás jogosultját, tárgyát és kereteit. A delegált jogalkotás alkotmányossági követelményeinek meg nem felelő, felhatalmazást nélkülöző szabályozás ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében foglalt jogállamiság, az ebből levezetett jogbiztonság követelményével. [...]. Az Alkotmánybíróság korábbi gyakorlata szerint tehát a jogalkotásra szóló felhatalmazás kereteinek túllépése alkotmányellenességet eredményez [...]. A formai alkotmányellenesség pedig egyúttal a jogállam követelményeinek megsértését is megvalósítja [...]. »Egy felhatalmazáson alapuló jogszabály akkor alkotmányos, ha nem lépi túl [...] az Alkotmány szerinti, valamint a felhatalmazó jogszabály által meghatározott törvényi szintű keretet. [...]«” {45/2012. (XII. 29.) AB határozat, Indokolás [100]-[101]}.

12. Az Alkotmánybíróság „következetes gyakorlata szerint »[a] jogállam nélkülözhetetlen eleme a jogbiztonság. A jogbiztonság az állam – s elsősorban a jogalkotó – kötelességévé teszi annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei és az egyes jogszabályok is világosak, egyértelműek, működésüket tekintve kiszámíthatóak és előreláthatóak legyenek a norma címzettjei számára. Vagyis a jogbiztonság nem csupán az egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is. Ezért alapvetőek a jogbiztonság szempontjából az eljárási garanciák. Csak formalizált eljárás szabályainak követésével keletkezhet érvényes jogszabály, csak az eljárási normák betartásával működnek alkotmányosan a jogintézmények« [...]» {1/2024. (I. 9.) AB határozat, Indokolás [101]}. Az alkotmánybírósági gyakorlata tekintettel ki kell emelni: a jogbiztonság körében értékelendő, hogy a katonai szolgálatot teljesítő személyek három csoportjának elhatárolása nem egyértelmű. Az önkéntes tartalékos fogalom szerint a Hvt. 71. § (3) bekezdésében foglaltakat vállalja szolgálati viszonya keretében, míg a szerződéses állomány tagja katonai szolgálatot vállal. Ez utóbbi kifejezést használja az Alaptörvény a hivatásos állomány tagja feladatkörének meghatározására. A jogalkotó nem definiálja, hogy a két feladatmeghatározás mennyiben tér el egymástól, vagy éppen fedi le egymást. A jogalanyok számára szintén zavart kelthet a különböző fogalmak – szolgálati jogviszonyban álló személy, állomány tagja, honvéd – nem következetes használata.

III. Egyes alapjog-korlátozó rendelkezések

a) A szolgálati viszony sajátos jellegére vonatkozó szabályok

13. HJkr. 2. § (1) A szolgálati viszony az állam és a honvéd között szolgálatteljesítés céljából létesített, többletkötelezettségekkel és többletjogosultságokkal járó különleges közszolgálati jogviszony. A honvédségi feladatok megvalósítása érdekében a katonai szolgálat szigorú függelmi rendben, egyes alapjogok korlátozásának elfogadásával, a testi épség kockáztatásával, akár az élet feláldozásának vállalásával valósul meg. A honvédnek a szolgálati viszony fennállása alatt mindvégig meg kell felelnie a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályban meghatározott, a katonai szolgálatteljesítéshez előírt egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek. (3) A honvéd szolgálatteljesítési időn kívül, valamint az önkéntes tartalékos a rendelkezésre állás időszakában sem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely nem felel meg a katonai szolgálattal kapcsolatos erkölcsi elvárásoknak, illetve sérti a honvéd etika szabályait, a szolgálati viszonyhoz méltatlan, vagy amely a pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.

14. HJkr. 3. § (2) Nem minősül a másik fél joga vagy jogos érdeke sérelmének különösen az olyan magatartás tanúsítása, amely igazodik a katonai rend és fegyelem fenntartásához szükséges mértékhez, valamint az alapkiképzés, kiképzések vagy gyakorlatok, valamint a katonai műveletek céljához. (4) A szolgálati viszonytal kapcsolatos igény elévülését és a felek jogorvoslati jogának érvényesítését, valamint a szolgálati viszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit a miniszter rendeletben határozza meg, azzal, hogy nincs helye fellebbezésnek a miniszter által hozott határozat ellen.

15. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint „a zárt közszolgálati rendszer alapvető jellemzője, hogy a közszolgálati jogviszony tartalmát, a jogviszony alanyainak, jogait és kötelezettségeit nem a felek megállapodása, hanem jogszabály, törvény határozza meg. A jogviszonyt nem mellérendelt felek szerződése, hanem az állam egyoldalú aktsa hozza létre, amelyben kinevezi a köztisztviselőt, megbízva meghatározott feladatkör, munkakör vagy tisztség ellátásával. A köztisztviselőnek nincs aktív szerepe a jogviszony tartalmának alakításában, csak arról dönthet, hogy elfogadja a törvényben meghatározott feltételek mellett a kinevezést vagy sem. A köztisztviselői jogviszony tartalmát a jog arra figyelemmel szabályozza, hogy a köztisztviselők az állam feladatait látják el, feladataik ellátása során közhatalmi jogosítványokat gyakorolnak, s ez megköveteli, hogy a törvény más munkavállalóhoz képest többlet-követelményeket támasszon a köztisztviselőkkel szemben [...]. Ezen határozatában a testület azt is kimondta, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között

jön létre. A kormány-tisztviselő a kinevezés elfogadásával, illetve a jogviszony teljes időtartama alatt az Alaptörvény XXIII. cikk (8) bekezdésében biztosított közhivatal viseléséhez való jogát gyakorolja [...]. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben azt is kiemelte, hogy a köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyok kettős arculatú jogviszonyok. Egyrészt mivel munkavégzésre irányuló jogviszonyok, sok vonatkozásban a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival rendelkeznek. Másrészt e jogviszonyok sajátosságait meghatározza az is, hogy e munkavégzés közhatalommal rendelkező állami szervezetben történik, és a tisztviselők közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok [...]. Erre tekintettel az Alaptörvény keretei között a törvényhozó nagy szabadságot élvez a közszolgálati jogviszonyok szabályozásában [...]” {3116/2021. (IV. 14.) AB határozat, Indokolás [70]}.

Továbbá „[a]z Alkotmánybíróság álláspontja szerint a kifejtett szempontok alapján az állam az indítványozók által ellátott közfeladatokra tekintettel az adott esetben nagy szabadsággal rendelkezik a jogviszony tartalmának meghatározása során. A közszolgálat tisztasága érdekében ennek megfelelően olyan többletkövetelményeket támaszthat a foglalkoztatottakkal szemben, amelyek biztosítják az állami feladatok, a jogalkotó által kitűzött céloknak és elveknek megfelelő, törvényes és részrehajlás nélküli teljesítését. Az arányosság keretében értékelte az Alkotmánybíróság azt is, hogy az érintetteket megilleti a jogviszony létesítésekor, fenntartásakor a döntés szabadsága. A belső bűnmegelőzési és büntfelderítési feladatokat ellátó szervet irányító miniszter által irányított vagy felügyelt költségvetési szerveknél újonnan – az Rtv. támadott szakaszainak hatálybalépését követően – munkát vállalók a leendő jogviszonyukra vonatkozó jogszabályi rendelkezések ismeretében írják alá a közalkalmazotti kinevezést, illetve munkaszerződést. Azon érintettek pedig, akik a megbízhatósági vizsgálat érintett körre történő kiterjesztését megelőzően létesítették a jogviszonyukat, szintén szabadon dönthetnek annak folytatását illetően azzal, hogy a foglalkoztatás tovább folytatásával tudomásul veszik; velük szemben megbízhatósági vizsgálat folytatható. Megjegyzi az Alkotmánybíróság, hogy a legtöbb szerződéses jogviszony, így a munkaviszonyt és a közalkalmazotti jogviszonyt létrehozó szerződés is, korlátozza a szerződő felek jogait, akár a rendelkezési jogból levezethető magánszférát érintő alapjogait is, hiszen a szerződésből kötelezettségek és jogok származnak. Ez azonban nem jelenti az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében (vagy más) nevesített alapjogok sérelmét, mert a szerződés megkötése, vagy adott esetben a jogviszony fenntartása éppen a felek szabad akaratán, cselekvési autonómiáján, a szolgálati jogviszonyba lépő foglalkoztatott önkorlátozásán alapul, ahogyan a jelen esetben is [...]” {3313/2023. (VI. 21.) AB határozat, Indokolás [59]-[61]}.

16. Az Alkotmánybíróság értelmezésére tekintettel, mutatis mutandis, tehát a jogalkotó széles mérlegelési jogkörrel bír a honvédek jogállására vonatkozó jogszabályok megalkotására. Ugyanakkor, habár a honvédségi szolgálat önkéntes, az nem igazolhat alaptörvény-ellenes alapjogkorlátozást. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében rögzített alapjogi teszt továbbra is irányadó és a szükségesség-arányosság mindig a szabályozási tárgykör céljának figyelembevételével végzendő el. Ki kell emelni, hogy az Alaptörvény 52. cikk (2) bekezdése alapján különleges jogrendben az alapvető jogok gyakorlása – a II. és a III. cikkben, valamint a XXVIII. cikk (2)–(6) bekezdésében megállapított alapvető jogok kivételével – felfüggeszthető vagy az I. cikk (3) bekezdése szerinti mértéken túl korlátozható. A Kormány az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra, illetve humanitárius katasztrófára tekintettel, valamint ezek magyarországi következményeinek az elhárítása és kezelése érdekében veszélyhelyzet kihirdetéséről és egyes veszélyhelyzeti szabályokról szóló 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet módosításáról szóló – már nem hatályos – 86/2024. (IV. 17.) Korm. rendelet 1. §-ával meghosszabbította a háborús veszélyhelyzetet. A Hjkr., illetve a kapcsolódó miniszteri rendeletek megalkotására különleges jogrend idején került sor. Mindazonáltal a Hjkr. jogalapja az Alaptörvény 45. cikk (6) bekezdése, vagyis az szabályozás általi alapjogkorlátozásnak meg kell felelnie az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében foglalt szükségesség-arányosság tesztnek.

b) Internetes közösségi portálokon, képmegosztó felületeken való megjelenés korlátozása

17. Hjkr. 5.§ (3) A honvédek internetes közösségi portálokon, képmegosztó felületeken való megjelenését, ha az honvédelmi vagy nemzetbiztonsági érdeket sérthet, vagy a honvédelmi szervezet, illetve a KNBSZ társadalmi megítélését ronthatja a) a miniszter az általa vezetett minisztérium, a közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezetek, b) a Honvéd Vezérkar főnöke (a továbbiakban: HVKF) a honvédségi szervezetek, c) a KNBSZ főigazgatója a saját állománya tekintetében megtilthatja vagy korlátozhatja.

18. Az Alkotmánybíróság a rendvédelmi dolgozók véleményszabadságának korlátozhatóságával már foglalkozott.

19. A Hszt. 21. §-a szerint (1) A hivatásos állomány tagja a részére kiadott parancsot, intézkedést – a 103. §-ban meghatározott esetet kivéve – nem bírálhatja, arról a jog- és érdekérvényesítő tevékenysége körén kívül véleményt nem mondhat, a szolgálati rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet, a sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthat. (2) A szolgálati rendet és a fegyelmet veszélyeztető sajtóterméket a hivatásos állomány tagja nem állíthat elő és nem terjeszthet, ilyen tartalmú plakátot,

hirdetményt vagy emblémát nem függeszthet ki. (3) Az országos parancsnok és az országos főigazgató közjogi szervezetszabályozó eszközben megtilthatja, hogy a hivatásos állomány tagja az internetes felületen magánszemélyként való megnyilvánulásakor, magánvélemény nyilvánításakor a hivatásos állományba tartozására vonatkozó adatot hozzon nyilvánosságra. (4) Ha a hivatásos állomány tagja az (1)–(3) bekezdésben foglalt rendelkezést megsérti, magatartását fegyelmi eljárásban kell vizsgálni. (5) A hivatásos állomány érdek-képviselői szerveinek tevékenységi körébe eső hirdetményei a helyben szokásos módon nyilvánosságra hozhatók. (6) A hivatásos állomány tagja nem kötelezhető arra, hogy politikai nézeteiről vagy pártszimpátiájáról – közvetlenül vagy közvetve – nyilatkozatot tegyen. A hivatásos állomány tagját a szolgálati viszonyával összefüggő jogai gyakorlásában és előmenetelében a politikai nézetei vagy pártszimpátiája hátrányosan nem érintheti és abból előnye sem származhat.

20. Ki kell emelni, hogy a Hjt. – már nem hatályos – 23. §-a szerint (3) A miniszter közjogi szervezetszabályozó eszközben megtilthatja, hogy az állomány tagja internetes felületen magánszemélyként való megnyilvánulásakor, magánvélemény nyilvánításakor az állományba tartozására vonatkozó adatot hozzon nyilvánosságra. (4) A miniszter közjogi szervezetszabályozó eszközben megtilthatja vagy korlátozhatja az állomány tagjának az internetes közösségi portálokon, illetve képmegosztó felületeken való megjelenését, amennyiben az biztonsági érdeket sérthet, vagy a Honvédség társadalmi megítélését ronthatja.

21. Az Alkotmánybíróság Hszt.-vel, illetve az Hjt.-vel kapcsolatos álláspontja szerint „[a] hivatásos állományú rendvédelmi munkatársak (így pl. a rendőrök), valamint a hivatásos állományú honvédek esetében fontos kiemelni, hogy mind a rendőrség, mind pedig a Magyar Honvédség (az Alaptörvény 45. és 46. cikkei alapján) a magyar állam rendfenntartó és az állam biztonságát garantáló szervezetei. Mindkettő szervezet hierarchikusan felépített, és parancs-rendszerre épül. Ezen jellegük pedig elsősorban azon alapul, hogy mindkettő szervezet a közbiztonság, valamint a nemzetbiztonság fenntartásának, illetve védelmének kiemelt szerve. Ennek kapcsán pedig annak is kiemelt jelentősége van, hogy a hierarchiában meghozott vezetői döntéseket, illetve a szervezeti felépítést, vagy épp a személyi döntéseket, és en bloc bármilyen, a szervezettel összefüggő döntést a hivatásos állományban álló rendvédelmi munkatársak és honvédek, hivatali tevékenységükkel összefüggésben, illetve hivatali minőségükre történő utalással ne, vagy csak igen korlátozottan véleményezhessenek. Erre tekintettel a Hszt.-nek, illetve a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvénynek (a továbbiakban: Hjt.) a véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó rendelkezései megfelelnek a szükségesség követelményének, a korlátozásra ugyanis a két érintett szerv alkotmányos jogállásából fakadó feladata, azaz a közbiztonság, valamint a nemzetbiztonság védelme miatt kerül sor, amelyek a 3089/2019. (IV. 26.) AB határozat alapján egyértelműen

alkotmányosan védett értéknek minősülnek (Indokolás [35]), és amelyek így szükséges korlátai lehetnek a szabad véleménynyilvánításnak. Jelen ügynek ugyan nem a Hszt. vagy a Hjt. vizsgálata a tárgya, de egyúttal az is megállapítható, hogy a korlátozás arányossága is fennáll, ezen törvényekben ugyanis a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására nem általános jelleggel kerül sor, hanem kizárólag az érintett szervezet alkotmányos jogállásából (lásd az Alaptörvény 45. és 46. cikkét) fakadó jellegére tekintettel. Emellett pedig az is megállapítható, hogy mind a Hszt., mind pedig a Hjt. alapján a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására csak a hivatásos szolgálati jogviszonnyal összefüggésben kerülhet sor.” {3116/2021. (IV. 14.) AB határozat, Indokolás [56]}.

22. A Hjkr. által megfogalmazott korlátozás hasonló, de nem teljese azonos a Hszt.-ben és az Hjt.-ben rögzítettekkel. Az Alkotmánybíróság a véleménynyilvánítás szabadságának Hszt. és Hjt. szerinti korlátozását szükségesnek és arányosnak találta, mivel egyrészt elfogadható, hogy az érintettek „a hierarchiában meghozott vezetői döntéseket, illetve a szervezeti felépítést, vagy épp a személyi döntéseket, és en bloc bármilyen, a szervezettel összefüggő döntést a hivatásos állományban álló rendvédelmi munkatársak és honvédek, hivatali tevékenységükkel összefüggésben, illetve hivatali minőségükre történő utalással ne, vagy csak igen korlátozottan véleményezhessenek”, továbbá azért, mert a „véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására nem általános jelleggel kerül sor, hanem kizárólag az érintett szervezet alkotmányos jogállásából (lásd az Alaptörvény 45. és 46. cikkét) fakadó jellegére tekintettel.” A Hszt.-hez és az Hjt.-hez képest a Hjkr. 5. § (3) bekezdése már nem tartalmazza, azt a lehetőséget, hogy miniszter közjogi szervezetszabályozó eszközben tiltsa a honvédek internetes felületen történő azon magánszemélyként való megnyilvánulásait, amelyekkel az állományba tartozására vonatkozó adatot hoznának nyilvánosságra. A Hjkr. immáron csak arról rendelkezik, hogy delegált aktussal korlátozható, illetve megtiltható a honvédek internetes közösségi portálokon, képmegosztó felületeken való megjelenése. Ez pedig szükségtelen és aránytalan korlátozása ad lehetőséget, mivel nem diverzifikál a korábbi Hjt.-hez hasonlóan magánszemélyként való és az állományba tartozására vonatkozó adatokhoz kapcsolódó megnyilvánulások tilalma és általánosságban a közösségi médiában való jelenlét korlátozása vagy tilalma között. Meg kell jegyezni, hogy a Hjkr. 5. § (3) bekezdésében szereplő „megjelenés” korlátozása nem egyértelmű, hogy megnyilvánulásokra, vagy magára a jelenletre utal. Utóbbi esetben ugyanis lényegében tilalomról van szó és a kifejezés – ebben a vonatkozásban – értelmezhetetlen.

23. A korlátozás és a tilalom delegálásával kapcsolatban ismételten felmerül a szabályozási szint kérdése, ami ráadásul jogbizonytalanságot eredményez és diszkriminációhoz vezethet, hiszen a miniszter, a Honvéd Vezérkar főnöke, illetve a KNBSZ főigazgatója eltérő feltételeket fogalmazhat meg.

24. Ad1. Szükséges a Hjt. 23. § (3) bekezdésében megfogalmazott, a honvédek véleményszabadságát korlátozó szabály visszaemelése a Hjkr.-be, mivel ez – az Alkotmánybíróság által is kimondottan – szükséges és arányos korlátozásnak tekinthető.

25. Ad2. Adott esetben indokolt lehet, hogy a honvédek igen korlátozottan, vagy egyáltalán ne jelenjenek meg a közösségi médiában. Ennek nemzetbiztonsági okai lehetnek, hiszen így a katonák felszereléséről, hollétéről is információk nyerhetőek. Ugyanakkor szükséges, hogy ezek a lehetőségek egységesen – és ne delegált jogalkotás útján – kerüljenek szabályozásra.

c) További foglalkoztatásra irányuló jogviszony korlátozása a Hjkr-ben

26. Hjkr. 5. § (7) Szolgálati viszony fennállása alatt további foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése vagy fenntartása korlátozható vagy megtiltható. A miniszter meghatározhatja azokat a tevékenységi köröket és körülményeket, amelyek esetében az állomány tagja a szolgálati viszonya megszűnését vagy megszüntetését követően legfeljebb két évig nem létesíthet munkavégzésre irányuló, illetve egyéb jogviszonyt a tevékenységet főtevékenységként végző gazdasági társaságnál (a továbbiakban: elhelyezkedési korlátozás). Az elhelyezkedési korlátozást az alapilletmény megállapítása során kell figyelembe venni.

27. Ad1. A magyar jogrendszer több foglalkozás, szolgálati viszony kapcsán tartalmaz további munkavégzésre vonatkozó korlátozásokat, illetve tilalmakat. A Hjkr. esetében is igazolható ez a korlátozás (tehát szükséges lehet), ugyanakkor az arányosság körében vizsgálni kell, hogy a korlátozás mennyiben akadályozza, vagy hiúsítja meg a szolgálati kötelezettséget teljesítését. A Hjkr. alapján nem egyértelmű, hogy ki és milyen formában jogosult a korlátozás, illetve a tilalom megfogalmazására.

d) Tartózkodási hely szabad változtatásának joga, szabad mozgáshoz való jog

28. Hjkr. 6. § (1) Az állomány tagja tartózkodási helyét a szolgálati helye szerinti településen vagy annak miniszteri rendelet szerinti vonzáskörzetében választhatja meg. E rendelkezéstől eltérést előzetesen, a kijelölt eljáró engedélyezhet. (2) A honvéd szolgálatteljesítési helyét meghatározott esetekben és módon hagyhatja el, és köteles bejelenteni a szolgálatteljesítési időn kívüli elérhetőségét. A honvéd külföldre utazását köteles bejelenteni. (4) A honvéd a tartózkodási helyéről a szolgálatteljesítés helyére visszarendelhető. A honvédet visszarendelni csak különösen indokolt esetben lehet akkor, ha az a szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesülés vagy a kiadott szolgálatmentesség kezdő időpontjának módosítását vagy időtartamának megszakítását

eredményezi. A visszarendelés a szolgálati feladat végrehajtásával arányban nem álló jog- vagy érdeksérelmet nem okozhat. A visszarendelés következtében szolgálatteljesítéssel töltött időt szolgálatmentesség kiadásával ellentételezni kell.

29. Hmr. 3. § (1) A Hjkr. 6. § (1) bekezdése szerinti kérelmet a döntésre jogosult előjárónak kell címezni, és indokolni kell. A döntésre jogosult előjáró döntését a közléstől számított 15 napon belül hozza meg. A kérelem elutasítását indokolni kell. (2) Az engedélyt a döntésre jogosult előjáró a szolgálatteljesítést befolyásoló körülmények megváltozása esetén visszavonhatja. A jognyilatkozatot indokolni kell. 4. § (1) A Hjkr. 6. § (2) bekezdése szerinti bejelentési kötelezettség a tervezetten 3 napot meghaladó külföldi tartózkodásra terjed ki, amelyet a külföldre utazás megkezdése előtt legalább egy héttel kell teljesíteni az erre kijelölt szolgálati előjárónak. (2) A bejelentésnek tartalmaznia kell a távollét tervezett időtartamát és a külföldi ország megnevezését. 5. § (1) A Hjkr. 6. § (4) bekezdése szerinti visszarendelést az állomány tagjával a szolgálatteljesítésre kötelezés előtt legalább 24 órával korábban, ha ezt a szolgálati érdek nem teszi lehetővé, akkor a lehető legkorábban közölni kell.

30. Az ismertetett szabályozás nagymértékben hasonlít az Hjt. 25. §-ában szerepelt szabályozáshoz. A korlátozás szükségesnek és arányosnak tekinthető a Honvédség speciális helyzetére tekintettel. A Hmr. 6. § (1) bekezdésében szereplő „a szolgálatteljesítést befolyásoló körülmények megváltozása” kitétel ugyanakkor nem felel meg a jogbiztonság követelményének és visszaélésekre ad lehetőséget, ezért pontosítása szükséges.

f) Kötelező védőoltás

31. Hjkr. 6. § (5) Jogszabályi keretek között a honvéd térítésmentes járványvédelmi ellátásként védőoltás és egyéb vizsgálat, szükség esetén a karanténrendelkezés tűrésére köteles.

32. Az Alkotmánybíróság gyakorlata fényében „[t]ekintettel a természettudományos előfeltevésekre, az [...] előírt, életkorhoz kötött védőoltások alkalmas és szükséges eszköznek minősülnek egyfelől a gyermekek megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődésének biztosításához, másfelől az egész társadalom fertőző betegségekkel, járványokkal szembeni védelméhez» [...] Az Alkotmánybíróság határozatában megállapította, hogy »az alkotmánybíróági eljárás során nem kérdőjelezhető meg, hogy a védőoltások (köztük az életkorhoz kötött védőoltások) az emberi szervezet fertőző betegségekkel szembeni ellenálló képességének fokozását és a fertőző megbetegedések elterjedésének megelőzését szolgálják. Tehát egyfelől az egyént (a gyermeket) védik a fertőzéstől, másfelől az egész társadalmat a járványok megjelenésétől» [...]» {3080/2019. (IV. 17.) AB határozat, Indokolás [41]-[42]}.

33. Az Alkotmánybíróság a különleges jogrend (veszélyhelyzet) alatt az egészségügyi dolgozóknak kötelezővé tett koronavírus-védőoltás kapcsán kifejtette, hogy az szükségesnek és arányosnak tekinthető {3537/2021. (XII. 22.) AB határozat}. Például az Alkotmánybíróság az Alaptörvény II. cikkében biztosított emberi méltósághoz való jog vonatkozásában rámutatott, hogy „[a]z önrendelkezési jog lényege az egyén döntési szabadsága, amely a cselekvési autonómiájában ölt testet [...]. Ahogyan arra az Alkotmánybíróság korábbi döntésében rámutatott, »az önrendelkezési jogba történő beavatkozásnak több szintje különböztethető meg. [...] Minden, egyéni elhatározáshoz jogkövetkezményt rendelő szabályozás szükségképpen befolyásolja az egyén döntését, a jogrendszer bizonyos magatartásokra, ügyletekre ösztönző, míg más magatartásoktól, döntésektől visszatartó hatású normaként értelmezhető.« [...] Ebből azonban nem következik az, hogy valamennyi, az egyén döntéseinek tág teret hagyó norma esetén az önrendelkezéshez való jog érintettsége megállapítható lenne, ehhez ugyanis vizsgálni kell azt is, hogy milyen jellegű és súlyú szankciót rendel a jogalkotó az adott normához. A legsúlyosabb és legnyilvánvalóbb beavatkozás az, ha a jogalkotó az egyén döntési szabadságát elvonja azáltal, hogy jogszabályba foglalt tilalmat állít fel vagy kötelezettséget ír elő. Az oltásokkal kapcsolatban ilyen lehet az, ha a jogalkotó oltás felvételét pro forma is kötelezővé teszi.« [...] Erre példa az Eütv. 58. § (7) bekezdése, amely szerint »[h]a a védőoltás igénybevételére köteles személy e kötelezettségének írásbeli felszólításra sem tesz eleget, az egészségügyi államigazgatási szerv a védőoltást elrendeli. Az egészségügyi államigazgatási szerv közvetlen járványveszély fennállása esetén – a veszélyhelyzet szerint meghatározott védőoltások köre tekintetében – a határozatot azonnal végrehajthatóvá nyilváníthatja.«” {3537/2021. (XII. 22.) AB határozat, Indokolás [46]}.

34. A Hjt. az alábbi módon rendelkezett a kötelező védőoltásról: 78. § (4) A miniszter az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben rendeletben határozza meg azokat a fertőző betegségeket, amelyek esetén a megbetegedési veszély, a szolgálati beosztáshoz, illetve egyes szolgálati feladatokhoz kapcsolódóan - így különösen a külföldi szolgálat végrehajtása során - az állomány tagjának vagy egyes csoportjainak egészségét és biztonságát veszélyeztető biológiai kóroki tényező kockázatának elkerülése érdekében kötelező védőoltás elrendelésének van helye; (5) A kötelező védőoltást a honvédelmi szervezetek közegészségügyi-járványügyi hatósági feladatokat ellátó szerv vezetőjének javaslata alapján a Honvéd Vezérkar főnöke rendeli el. A Honvéd Vezérkar főnöke által elrendelt kötelező védőoltás alól az egészségügyről szóló törvény szerinti mentesítést az állomány védőoltásra kötelezett tagja vagy kezelőorvosa a honvédelmi szervezetek közegészségügyi-járványügyi hatósági feladatokat ellátó szervének vezetőjénél kezdeményezheti.

35. Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (Eütv.) a következők szerint rendelkezik a védőoltások általános előírásának lehetőségéről: 57. § (1) A védőoltás célja a fertőző

betegségekkel szembeni aktív, illetve passzív védettség kialakítása. (2) A miniszter rendeletben határozza meg azokat a fertőző betegségeket, amelyek esetében a) életkorhoz kötötten, b) megbetegedési veszély esetén, illetőleg c) külföldre történő kiutazás esetén a kiutazó költségén kötelező védőoltás elrendelésének van helye. (3) A miniszter egyes munkakörökben való foglalkoztatás feltételeként a munkáltató költségére védőoltási kötelezettséget írhat elő. (4) A védőoltásra nem kötelezett személy kérésére – kiskorú esetében törvényes képviselője hozzájárulásával – orvosilag indokolt esetben védőoltásban részesíthető. (5) A védőoltással egy tekintet alá esik az egyes fertőző betegségek esetén alkalmazott megelőző gyógyszeres kezelés. (6) Védőoltás kizárólag az egészségügyi államigazgatási szerv által engedélyezett oltóanyaggal és az engedélyező okiratban szereplő céllal és feltételekkel végezhető. 58. § (6) A védőoltás módjáról, céljáról, helyéről és idejéről a védőoltásra kötelezett személyt, illetve törvényes képviselőjét értesíteni kell. A védőoltásra kötelezett kiskorú személy megjelenéséről a törvényes képviselő köteles gondoskodni; (7) Ha a védőoltás igénybevételére köteles személy e kötelezettségének írásbeli felszólításra sem tesz eleget, az egészségügyi államigazgatási szerv a védőoltást elrendeli. Az egészségügyi államigazgatási szerv közvetlen járványveszély fennállása esetén – a veszélyhelyzet szerint meghatározott védőoltások köre tekintetében – a határozatot azonnal végrehajthatóvá nyilváníthatja; (8) A védőoltás megtörténtéről igazolást kell adni.

36. A Hjkr. nem általánosan teszi kötelezővé a védőoltások felvételét a honvédeknek, hanem annak előírására a jogszabályi keretek között ad lehetőséget. Ez egyfelől az Eütv., másfelől miniszteri rendelet lehet. Ugyanis: Hjkr. 30. § (2) Felhatalmazást kap a miniszter, hogy az egészségügyért felelős miniszter egyetértésével rendeletben állapítsa meg a) azon fertőző betegségek körét, amelyek esetén kötelező védőoltás elrendelésének van helye a megbetegedési veszély miatt, a szolgálati beosztáshoz, illetve a szolgálati feladatokhoz kapcsolódóan.

37. A Hjkr. általi szabályozás nagyrésztben megfelel az Hjt.v.-ben foglaltaknak, illetve az Alkotmánybíróság gyakorlatának is. A Hjkr. nem általános, azonnali oltásfelvételi kötelezettséget ír elő. A miniszternek adott felhatalmazás beosztáshoz és feladatkörhöz kapcsolódik. Ugyanakkor adott esetben (pl. veszélyhelyzet) – figyelemmel az Alkotmánybíróság 3537/2021. (XII. 22.) AB határozatára – az általánosan elrendelt kötelező védőoltás is alkotmányosan igazolható lehet.

g) Lemondási tilalom

38. Hjkr. 17. § (1) A hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyáról lemondhat. A lemondási idő két hónap, kivéve, ha a felek írásban ennél rövidebb időtartamban állapodnak meg. (2) Nem mondhat le a szolgálati viszonyáról a hivatásos állomány tagja a) a katonai műveletben

való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátásának időszakában és az azt követő harminc napon belül, feltéve, hogy a feladatvégrehajtásban személyesen részt vesz, b) a külföldi szolgálat időtartama alatt, c) különleges jogrend, honvédelmi válsághelyzet ideje alatt. (3) Ha a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyáról lemondott, a lemondási idő elteltével rendfokozatát, valamint – a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló törvény szerinti rögzített nyugdíjra és karkedvezményre való jog kivételével – a szolgálati viszonytal összefüggő jogosultságait elveszti. (4) A szerződéses állomány tagjának egyoldalú szerződésbontása esetén a lemondás szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy az (1) bekezdés szerinti időtartam nem haladhatja meg a szerződésben vállalt szolgálati időt. (5) A szerződéses állomány tagja a vállalt szolgálati idő letelte előtt a szolgálati viszonyát nem szüntetheti meg, kivéve, ha igazolja, hogy számára a szolgálati viszony fenntartása lehetetlenné vált vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel jár. (6) A szerződéses állomány tagja hathavi, vagy ha a vállalt szolgálati időből hátralévő idő hat hónapnál rövidebb, a hátralévő időre járó illetménynek megfelelő összeg megfizetésére köteles, ha szolgálati viszonya a vállalt szolgálati idő letelte előtt a 15. § (1) bekezdés b) pont 11–14. alpontja szerint szűnik meg.

39. Hjt. 59. § (2) A szolgálati viszony megszüntethető e) lemondással vagy egyoldalú szerződésbontással. (2a) A (2) bekezdés e) pontjától eltérően különleges jogrend ideje alatt a szerződéses állomány tagja egyoldalú szerződésbontással nem szüntetheti meg a szolgálati viszonyát.

40. Hszt. 80. § (2) A szolgálati viszony megszüntethető: b) lemondással, c) azonnali hatályú lemondással. 84. § (1) A hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyáról – a szükségállapot vagy a hadiállapot idejét kivéve – lemondhat.

41. Hvt. 107. § (4) Honvédelmi válsághelyzetben a Vbő.-ben meghatározottak szerint – a Vbő.-ben meghatározott intézkedéseken túl – a Kormány intézkedésként bevezetheti a) a honvédelmi szervezet készenlétének fokozását, e) a közigazgatás, a honvédelmi igazgatás, a Honvédség, a honvédelemben közreműködő szervek működése szempontjából fontos beosztások, munkakörök – egyszerűsített eljárásban történő – feltöltését, túlmunka végzését.

42. Hvt. 59. § (1) A Honvédség a következő feladatokat fegyverhasználati joggal látja el: m) közreműködés a Kormány döntése alapján a veszélyhelyzettel, valamint az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi válsághelyzettel (a továbbiakban: egészségügyi válsághelyzet) kapcsolatos feladatokban. 60. § (6) Az 59. § (1) bekezdés m) pontja szerinti közreműködés során a honvéd a veszélyhelyzettel, az egészségügyi válsághelyzettel, illetve a befogadással érintett területen

az e törvényben meghatározottak szerint segítheti a veszélyhelyzet és az egészségügyi válsághelyzet felszámolásához szükséges feladatok ellátását.

43. Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény II. cikkében biztosított emberi méltóságból fakadó önrendelkezéshez való joggal összefüggésben - a kötelező védőoltások kapcsán - kifejtette, hogy "[a]z önrendelkezési jog lényege az egyén döntési szabadsága, amely a cselekvési autonómiájában ölt testet [...]. Az önrendelkezési jogba történő beavatkozásnak több szintje különböztethető meg. A legsúlyosabb és legnyilvánvalóbb az, ha a jogalkotó az egyén döntési szabadságát elvonja azáltal, hogy jogszabályba foglalt tilalmat állít fel vagy kötelezettséget ír elő. Az oltásokkal kapcsolatban ilyen lehet az, ha a jogalkotó oltás felvételét pro forma is kötelezővé teszi. A jelen ügyben ilyen körülmény nem merült fel, ezt az indítványok sem állították. Az önrendelkezési jogba történő beavatkozás további formája az, ha a jogalkotó nem expressis verbis ír elő valamilyen kötelezettséget, azonban az egyén számára a döntés szabadságát látszólagossá teszi. Ilyen eset lenne az oltásokkal kapcsolatban az, ha de facto kényszerítővé tenné a jogalkotó az oltás felvételét azáltal, hogy az attól való tartózkodás ugyan jogszerű, annak következményei azonban olyan súlyosak, hogy az elzárkózás nem valós lehetőség (például azért, mert a jogalkotó a létszükségletek kielégítését ellehetetleníti). A jelen ügyben azt, hogy az oltás felvételének mellőzése még az R1. kifogásolt rendelkezései mellett is reális opció maradt, az indítványozók példája is alátámasztja: ha a támadott szabályozás kényszerítő erejű lett volna, akkor az indítványozók sem tudtak volna elzárkózni az oltás felvételétől. A kifogásolt szabályozási megoldás arra korlátozódott, hogy számos, a közösségi életet érintő korlátozás alóli mentesülés lehetőségét helyezte kilátásba az R1. szerinti védettséggel nem rendelkezők számára arra az esetre, ha az oltást felveszik, ami ösztönzőleg hathat számukra. Ezért az oltással, azaz egy invazív egészségügyi beavatkozással [...] kapcsolatos mérlegelésüket a jogalkotó az általa helyesnek vélt irányba terelte. Ekképpen a tárgybeli ügy szempontjából annak van jelentősége, hogy a támadott jogszabályokban megjelenő ösztönzés releváns összefüggésbe hozható-e az önrendelkezéshez való joggal." 27/2021. (XI. 5.) AB határozat, Indokolás [103]

44. Ad1. A Hjkr. 17. § (1) és (3) bekezdése értelmében a hivatásos állomány tagja szolgálati viszonyáról lemondhat. Ugyanakkor ebben az esetben, a (3) bekezdés alapján elveszti a szolgálati viszonnal összefüggő jogosultságait. Mindez azt jelenti, hogy döntési szabadsága bár formálisan megvan, egyoldalú lemondása esetén jelentős hátrány éri. Ez pedig, figyelemmel az Alkotmánybíróság gyakorlatára, döntési szabadságában korlátozza, cselekvési szabadságát kiüresíti. Ad1.1. A korlátozás szükségtelen alapjog korlátozást valósít meg. Ad 1.2. A korlátozás adott esetben szükséges lehet, de a következményeket indokolt méltányosan differenciálni (arányosítani), annak érdekében, hogy az érintett ne valamennyi jogosultságától essen el.

45. Ad2. A Hjkr. Megtiltja, hogy a hivatásos állomány tagja különleges jogrend, illetve honvédelmi válsághelyzet esetén lemondjon. Kiindulópont, hogy általános tilalom bevezetésére csak a legszükségesebb esetekben kerülhet sor. Ad2.1. A korlátozás a különleges jogrendre vonatkozó részben egyezik az Hjt.-ben megfogalmazottakkal. Ugyanakkor szükségessége - figyelemmel a Honvédség szerepére, illetve a Hszt. szabályozására - veszélyhelyzet idején megkérdőjelezhető. Amennyiben a korlátozás mégis szükséges, úgy aránytalan, mivel a rendszer működését akár hosszabb lemondási idő bevezetése, akár a minimális szolgálati létszám meghatározása - és e szám alatt a tilalom fenntartása - is garantálhatja.

46. Ad3. Az előbbi, aránytalansággal kapcsolatos megállapítások irányadók a honvédelmi válsághelyzet kapcsán is.

h) Egyenruha viselésére kötelezés

47. Hvt. 106. § (9a) A honvédelemért felelős miniszter egyedi döntésével elrendelheti – a (8) bekezdésben meghatározottaktól eltérően – az egyenruha szolgálatteljesítési időn túl történő kötelező viselését a munkába járás során.

48. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint „[a]z Alkotmánybíróság a 32/2013. (XI. 22.) AB határozatában értelmezte a magánszférához való jogot és az annak viszonyát az emberi méltósághoz való joghoz. Megállapította, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése – a régi Alkotmány 59. § (1) bekezdésével ellentétben – átfogóan védi a magánszférát: az egyén magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét. A magánszféra lényege tekintetében továbbra is fenntarthatónak tartotta az Alkotmánybíróság korábbi gyakorlatában megfogalmazott – a magánélet fogalmának esszenciáját jelentő, általános érvényű – megállapítást, miszerint a magánszféra lényegi fogalmi eleme, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek [...]. Rávilágított arra, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében biztosított magánszférához való jog és az Alaptörvény II. cikke által garantált emberi méltósághoz való jog között különösen szoros a kapcsolat. Az Alaptörvény II. cikke megalapozza a magánszféra alakítása érinthetetlen területének védelmét, ami teljesen ki van zárva minden állami beavatkozás alól, mivel ez az emberi méltóság alapja. Az Alaptörvény értelmében a magánszféra védelme azonban nem szűkül le az Alaptörvény II. cikke által is védett belső vagy intimszférára, hanem kiterjed a tágabb értelemben vett magánszférára (kapcsolattartás), illetve arra a térbeli szférára is, amelyben a magán- és családi élet kibontakozik (otthon). [...]» [...] Az Alkotmánybíróság a 11/2014. (IV. 4.) AB határozatában azt is kifejtette, hogy a magán- és családi élet tiszteletben tartása magában foglalja »az Alkotmányban külön e névvel említett, a magánlakás

sérthetetlenségéhez való hagyományos alapjogot, lévén a magánlakás a magánélet színtere.« [...]» {3058/2023. (II. 16.) AB határozat, Indokolás [42]}.

49. Emellett hivatkozható az Alkotmánybíróság gyakorlata a cselekvési autonómiával összefüggésben is.

50. Ad1. A korlátozás - lehetőségének - nincs legitim célja, tehát szükségtelen.

51. Ad2. Amennyiben ilyen mégis megállapítható, úgy az arányosság körében a lehető legszűkebb esetekben megengedett.

i) Szolgálati idő, szolgálatmentes idő

52. Hjkr. 22. § (1) Szolgálati viszonyra vonatkozó szabályban meghatározott keretek között a döntésre jogosult előljáró osztja be a honvéd szolgálatteljesítési idejét, és gondoskodik a megfelelő pihentetéséről. Ennek során mérlegeli az ellátandó szolgálati feladatok jellegét és célját, biztosítja az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés követelményét.

53. Hmr. 82. § (1) Napi pihenőidő minden olyan időszak, ami nem szolgálatteljesítési idő. (2) A napi szolgálati tevékenység befejezése és a következő napi szolgálatteljesítés megkezdése között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Halaszthatatlan szolgálati feladat végrehajtása miatt a napi pihenőidő 11 óránál rövidebb is lehet, azzal, hogy a feladat végrehajtását követően a napi pihenőidő kieső részét is biztosítani kell az állomány tagja részére. A napi pihenőidőnek, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább 10 órának kell lennie.

83. § Az állomány tagja hetente 2 pihenőnapra jogosult. A heti 2 pihenőnap a hét bármely napjára beosztható, de lehetőség szerint együtt kell kiadni. A pihenőnapok szolgálati feladatok miatt havonta összevontan is kiadhatók. 85. § (1) A szolgálatteljesítési idő beosztására és a heti pihenőnapok kijelölésére a döntésre jogosult előljáró által erre kijelölt szolgálati előljáró jogosult.

(2) A szolgálatteljesítési idő beosztása során egyértelműen meg kell határozni a szolgálatteljesítés megkezdésének és befejezésének időpontját. A napi szolgálatteljesítési idő legfeljebb 2 részletben is meghatározható, úgy, hogy ezek között legalább 2 óra pihenőidőt kell biztosítani. Az eligazítás, a váltás, valamint a szolgálati felszerelések felvétele és leadása szolgálatteljesítési időnek minősül.

(3) A szolgálatteljesítési idő beosztása során általános napi mértékként 8 órával kell tervezni. Egyenlőtlen időbeosztás alkalmazása esetén az egyes munkanapokra – a pihentetési szabályok betartása mellett – 8 óránál hosszabb vagy rövidebb szolgálatteljesítési idő teljesítése is előírható.

(4) Váltásos rendszerben történő szolgálatteljesítés esetén váltásonként – szükség esetén az eligazításon, a váltáson, valamint a szolgálati felszerelések felvételén és leadásán túl – 12 vagy 24 óra szolgálatteljesítési időt lehet beosztani.

54. A főbb ágazati jogszabályok a következők szerint szabályozzák a szolgálatteljesítési, illetve munkaidőt:

	Hszt. XII. fejezet Szolgálatteljesítési idő és pihenőidő	Kit. XVIII. fejezet A munkaidő, a pihenőidő, a szabadság	Kjt. IV. fejezet A munkaidő és pihenőidő
szolgálati idő/munkaidő	134. § (1) A szolgálatteljesítési idő heti negyven óra (a továbbiakban: általános heti szolgálatteljesítési idő). A részben vagy egészben készenléti jellegű szolgálati beosztásban (a továbbiakban: készenléti jellegű szolgálati beosztás) ennél hosszabb, de heti negyvennyolc órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idő állapítható meg. (2) A szolgálatteljesítési idő – a heti szolgálatteljesítési idő figyelembevételével – többheti, de legfeljebb négyhavi vagy tizenhat heti keretben is meghatározható. (...) 135. § (1) A szolgálatteljesítési idő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. A napi szolgálatteljesítési idő ilyen esetben sem lehet négy óránál rövidebb, és (...) tizenkét óránál hosszabb. 135/A. § (1) A 135. § (1) bekezdésétől eltérően tizenkét órát	118. § (2) A munkaidő heti negyven óra, a napi munkaidő nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), amelynek keretei között a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározhatja a munkavégzés kezdő és befejező időpontját (általános munkarend). (4) A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. (7) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. 119. § [A munkaidő-beosztás egyes szabályai] (5) A kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet. (6) A kormánytisztviselő beosztás szerinti a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.	59. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a) az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. Fejezet) közül a 92. § (4) bekezdése, a 116-117. §, a 118. § (4) bekezdése, a 119. § (2) bekezdése, a 123. § (6) bekezdése és a 135. § (4)-(6) bekezdése nem alkalmazható; (...) Mindez azt jelenti, hogy közalkalmazottakra néhány kivételtől eltekintve alkalmazni kell az Mt.-nek a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályait. Az Mt. részletesen szabályozza ezeket a kérdéseket.

	meghaladó, de tizenhat óránál nem hosszabb napi szolgálatteljesítési idő határozható meg (...)	(7) A munkaidő nem haladhatja meg (meghatározás) 122. § [A rendkívüli munkaidő] (kereteinek meghatározása)	
munkaközi szünet	136. § (2) A hivatásos állomány tagja részére, ha teljesített szolgálata a hat órát meghaladja, munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünetet a napi szolgálatteljesítési időn belül kell kiadni. A hat órát meghaladó szolgálatteljesítési idő esetén harminc perc, a tizenkét órát elérő szolgálatteljesítési idő esetén negyvenöt perc, a huszonnégy órát elérő szolgálat teljesítése esetén hatvan perc munkaközi szünetet kell biztosítani.	121. § (1) Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a kormánytisztviselő részére a munkaidőn túl - a munkavégzés megszakításával - napi harminc perc, valamint minden további három óra munkavégzés után a kormánytisztviselő részére legalább húsz perc munkaközi szünetet kell egybefüggően biztosítani.	Mt. azzal, hogy közalkalmazottaknál sem minősül munkaidőnek a munkaközi szünet.
pihenőidő	136. § (3) A hivatásos állomány tagja részére a napi szolgálati tevékenység befejezése és a következő napi szolgálatteljesítés megkezdése között legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, amelybe a lakásról a szolgálatteljesítési helyre és az onnan való visszautazás időtartama nem számít bele. A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.	121. § (4) A kormánytisztviselő részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.	Mt.

pihenőnap	136. § (4) A hivatásos állomány tagját hetenként két pihenőnap illeti meg, ezeket lehetőleg együtt kell kiadni. (...)	121. § (6) A kormánytisztviselőt hetenként két egymást követő pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie (heti pihenőnap).	Mt.
szabadság	142. § (1) A hivatásos állomány tagja évente alap- és pótszabadságra jogosult, továbbá az e törvényben meghatározott feltételekkel egészségügyi, szülési és illetmény nélküli szabadságot vehet igénybe. (2) Az alap- és pótszabadság, valamint a szülési szabadság idejére távolléti díj jár. 143. § (1) A hivatásos állomány tagjának alapszabadsága évi huszonöt munkanap. (2) A hivatásos állomány tagját évente pótszabadság illeti meg: (kategóriák felsorolása) (4) A (2) bekezdés szerinti pótszabadság helyett a vezetői beosztást betöltőket vezetői pótszabadság illeti meg. A vezetői pótszabadságra jogosultak köre és mértéke: (felsorolás) További, pótszabadságra jogosultak köre és a pótszabadság mértékének	128. § [A szabadság] (1) A kormánytisztviselőnek a munkában töltött idő alapján minden naptári évben 20 munkanap alapszabadság jár és az alapszabadságon felül évente a (3)-(8) bekezdésben és a 155. §-ban, valamint a 156/A. §-ban meghatározott pótszabadságot jogosult igénybe venni (a továbbiakban együtt: szabadság). (2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadság jár a következő időszakok alapján: (felsorolás) Részletszabályok kibontva ebben a paragrafusban, valamint 129. § a szabadság kiadásáról, 130. § a betegszabadságról, 131. § a fizetés nélküli szabadságról.	56. § A közalkalmazottat a) az "A", "B", "C" és "D" fizetési osztályban évi húsz munkanap, b) az "E", "F", "G", "H", "I", "J" fizetési osztályban és a 79/C. §-ban említett munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg. 57. § (1) A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

	meghatározása a 77. fejezet alatt. 78-80. fejezet: egyéb, szabadságra vonatkozó kategóriák és részletszabályaik		
--	--	--	--

55. Ad1. A Hjkr. 21. § (2) bekezdése teljes mértékben miniszteri rendeletre utalja a szolgálati idő meghatározását, amely ismételten felveti a szabályozási szint kérdését, hiszen az a honvédek alapjogaira vonatkozik [lásd: XVII. cikk (3) és (4) bekezdése, például 12/2020. (VI. 22.) AB határozat; 3116/2021. (IV. 14.) AB határozat]. Ez akkor is kérdéses, ha egyébként a Hjkr. az Alaptörvény alapján szabályozza a honvédek jogállását.

56. Ad2. A Hmr. 79-88. §-ai – a Honvédség feladatait is szem előtt tartó rugalmassággal – részletesen meghatározzák a szolgálati idő meghatározásának módszereit, napi, heti pihenőidőt stb. A Hmr. 85. § (3) bekezdése szerint a szolgálatteljesítés napi idejének meghatározásánál 8 óra az irányadó. Váltásos rendszerben ez 12 vagy 24 óra szolgálatteljesítési időt jelenthet. A Hmr. 82. § (2) bekezdése alapján a napi szolgálati tevékenység befejezése és a következő napi szolgálatteljesítés megkezdése között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Halaszthatatlan szolgálati feladat végrehajtása miatt a napi pihenőidő 11 óránál rövidebb is lehet, azzal, hogy a feladat végrehajtását követően a napi pihenőidő kieső részét is biztosítani kell az állomány tagja részére. Emellett a Hmr. 83. §-a szerint az állomány tagja hetente 2 pihenőnapra jogosult. A heti 2 pihenőnap a hét bármely napjára beosztható, de lehetőség szerint együtt kell kiadni. A pihenőnapok szolgálati feladatok miatt havonta összevontan is kiadhatók. A szabályozás összességére tekintettel tehát nem eleve meghatározhatatlan, hogy az állomány tagjai napi, illetve heti bontásban milyen terjedelmű szolgálatteljesítési időre kötelezhetők.

57. Ad3. A Hmr. ismertetett rendelkezései alapján – különösen a 85. § (3) bekezdésére tekintettel – nem állapítható meg egyértelműen, hogy pontosan milyen maximális mértékű napi szolgálati idő követelhető meg, erre csak 82. § (2) bekezdése alapján lehet következtetni (13, illetve 14 óra maximális szolgálati idő). Emellett a Hmr. nem maximalizálja egyértelműen a heti szolgálati idő mértékét. A Hmr. 85. § (4) bekezdése csak a váltásos szolgálati rendszerre állapít meg szabályt. A jogbiztonságra vonatkozó, fentebb ismertetett alkotmánybírósági gyakorlat, illetve az 50. pontnál hivatkozott további határozatok fényében szükséges a szabályozást pontosítani, annak kiszámíthatatlansága okán.

58. Ad4. A Hmr. 122. §-ára tekintettel a szabályozásnak meg kell felelnie a 2019/1152 irányelvnek, illetve az alább kifejtettek szerint adott esetben a 2003/88-as irányelvnek is. A

2019/1152 irányelv 1. cikk (6) bekezdése szerint a tagállamok objektív indokok alapján rendelkezhetnek úgy, hogy a III. fejezetben meghatározott rendelkezések nem alkalmazandók a köztisztviselőkre, az közszolgáltatást nyújtó sürgősségi segélyszolgálatokra, a fegyveres erőkre, a rendészeti szervekre, a bírákra, az ügyészekre és a nyomozókra vagy az egyéb bűnüldöző szervekre. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdés m) pontja szerint, ha a munkarend egyáltalán nem vagy többnyire nem kiszámítható, a munkáltatónak az alábbiakról kell tájékoztatnia a munkavállalót: i. a változó munkaidő-beosztás elve, a garantált fizetett órák száma és a garantált órákon kívül végzett munka munkabére; ii. a referenciaórák- és napok, amikor a munkavállaló munkavégzésre kötelezhető; iii. a munkavállalót megillető minimális előzetes értesítési időszak a munkavégzés kezdetéről, és adott esetben a 10. cikk (3) bekezdésében említett lemondás határideje. A 2019/1152 irányelv – a III. fejezetben szereplő – 10. cikke rendelkezik a munka minimális kiszámíthatóságáról. Ennek fényében (1) a tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy munkavállaló munkarendje teljes mértékben vagy többnyire kiszámíthatatlan, akkor a munkáltató csak abban az esetben kérhet munkavégzést a munkavállalótól, ha mindkét alábbi feltétel teljesül: a) a munkára az irányelv 4. cikk (2) bekezdése m) pontja ii. alpontjának megfelelően előre megállapított referenciaórákban és -napokon kerül sor; valamint, b) a munkáltató az irányelv 4. cikk (2) bekezdése m) pontja iii. alpontjának megfelelően a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban észszerű értesítési időn belül tájékoztatja munkavállalóját a munkavégzés elrendeléséről. (2) Ha az (1) bekezdésben foglalt egyik vagy mindkét követelmény nem teljesül, a munkavállalónak hátrányos következmények nélkül joga van az elrendelt munkavégzést visszautasítani. (3) Amennyiben a tagállamok lehetővé teszik a munkáltató számára azt, hogy ellentételezés nélkül visszavonja a munkavégzés elrendelését, a tagállamok a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállaló ellentételezésre jogosult legyen, amennyiben a munkáltató meghatározott észszerű határidőn kívül vonja vissza a munkavállaló által korábban elfogadott elrendelt munkavégzést. (4) A tagállamok a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlatokkal összhangban szabályokat határozhatnak meg e cikk alkalmazásának módozataira vonatkozóan. A Hmr. szerinti szabályozás – részletesebb vizsgálat hiányában – vélhetően megfeleltethető a 2019/1152 irányelvnek. Ugyanakkor, az alábbiak szerint, a szabályozásnak bizonyos esetekben meg kell felelnie a 2003/88 irányelvben foglaltaknak is. A 2003/88 irányelv 6. cikke szerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban: a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák; b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórák is

beleértve, ne haladja meg a 48 órát. Amennyiben – figyelemmel az EUB alább ismertetett gyakorlatára – a Hmr.-nek meg kell felelnie a 2003/88 irányelvnek, úgy kétséges, hogy a szabályozás a fentebb ismertetettek szerint (52. pont) megfelelő-e.

j) Jogorvoslathoz való jog

59. Hjkr. 3. § (4) A szolgálati viszonnal kapcsolatos igény elévülését és a felek jogorvoslati jogának érvényesítését, valamint a szolgálati viszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit a miniszter rendeletben határozza meg, azzal, hogy nincs helye fellebbezésnek a miniszter által hozott határozat ellen. A honvéd szolgálati viszony alapelveinek, magatartási követelményeinek, valamint jogorvoslati kérdéseinek szabályairól szóló 5/2024. (VI. 28.) HM rendelet (Hmr2.) 17. § (1) Ha jogszabály eltérően nem rendelkezik, a honvéd és a rendelkezésre állás időszakában az önkéntes tartalékos a döntésre jogosult eljáró jognyilatkozatával – vagy annak elmulasztásával – szemben szolgálati panaszt terjeszthet elő. 20. § (1) Ha jogszabály eltérően nem rendelkezik, a honvéd és a rendelkezésre állás időszakában az önkéntes tartalékos az elsőfokú határozat ellen a közléstől számított 15 napon belül írásban fellebbezést nyújthat be. 23. § (1) A honvéd és a rendelkezésre állás időszakában az önkéntes tartalékos a közléstől vagy a b) pont szerinti határidő leteltét követő naptól számított 30 napos jogvesztő határidőn belül keresettel közvetlenül közigazgatási ügyben eljáró bírósághoz fordulhat, ha a) a sérelmezett jognyilatkozattal összefüggésben a szolgálati panaszhoz vagy a fellebbezéshez való jogát kimerítette, b) a sérelmezett jognyilatkozattal kapcsolatban szolgálati panaszát vagy fellebbezését az arra jogosult határidőn belül nem bírálta el, c) a sérelmezett eljárói döntést a miniszter hozta, vagy d) a honvédelmi szervezet által kibocsátott fizetési felszólítást sérelmesnek tartja.

60. Az Alkotmánybíróság „következetes gyakorlata értelmében a jogorvoslathoz való jog tárgyát tekintve a bírói, illetőleg hatósági döntésekre terjed ki, tartalma szerint pedig az érdemi határozatok tekintetében a más szervhez vagy a magasabb fórumhoz fordulás lehetősége. A jogorvoslathoz való jog törvényben meghatározottak szerint gyakorolható, ezért az egyes eljárásokban eltérő szabályozás lehetséges [...]. Minden jogorvoslat lényegi, immanens eleme a jogorvoslás lehetősége, vagyis a jogorvoslat fogalmilag és szubsztanciálisan tartalmazza a jogsérelem orvosolhatóságát [...]” {36/2013. (XII. 5.) AB határozat, Indokolás [60]}. Továbbá, az „Alaptörvény azt is megköveteli, hogy a jogorvoslati jog által nyújtott védelem hatékony legyen, vagyis ténylegesen érvényesüljön és képes legyen a döntés által okozott sérelem orvoslására. A jogorvoslat hatékony jellegét számos tényező befolyásolhatja, így többek között a felülbírálat terjedelme, a jogorvoslat elintézésére nyitva álló határidő, vagy a sérelmezett határozat

kézbekérésének szabályai és megismerhetőségének tényleges lehetősége. A jogorvoslathoz való jog érvényesülésének tehát alapvető feltétele a határozat közzéte. Minden jogorvoslat lényegi, immanens eleme a jogorvoslás lehetősége, vagyis a jogorvoslat fogalmilag és szubsztanciálisan tartalmazza a jogsérelem orvosolhatóságát [...]. A jogorvoslatot elbírózó szerv nem köteles a kérelemnek minden körülmények között helyt adni, az azonban feltétlenül szükséges, hogy az eljárási szabályok által meghatározott keretek között a jogorvoslati eljárást lefolytassák és a jogorvoslati kérelemben foglaltakat a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően érdemben megvizsgálják.” {3141/2024. (V. 3.) AB határozat, Indokolás [32]}. Végül azt is ki kell emelni, hogy az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlata szerint az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében rögzített tisztességes eljáráshoz való jog részjogosítványa a bírósághoz fordulás joga {például: 3386/2024. (XI. 8.) AB határozat, Indokolás [20]}.

61. A Hkr. csupán azt zárja ki, hogy a miniszter által hozott határozattal szemben az érintett fellebbezéssel éljen. Ugyanakkor a szabályozás egésze tartalmazza mind a jogorvoslathoz való jog, illetve ezzel összefüggésben a bírósághoz való jog lehetőségét is.

IV. Az Európai Unió jogának relevanciája

62. Az Európai Unió (Unió) számos irányelvben fogalmaz meg munkajogi tárgyú uniós jogi követelményeket (nem kimerítő felsorolás):

Jogforrás	Célja/ Hatálya
A Tanács irányelve 1989. június 12 a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (89/391/EGK)	(1) Ez az irányelv minden köz- és magán tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.) (2) Ez az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele.
A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik	1. (1) Ennek az irányelvnek, amely a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a tizedik egyedi irányelv, az a célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi

egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)	biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre. (2) A 89/391/EGK irányelv rendelkezései, annak 2. cikke (2) bekezdését kivéve, teljes mértékben alkalmazandók az (1) bekezdésben említett terület egészére az ebben az irányelvben meghatározott szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.
Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól	(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében. (2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni: a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében. (3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül, ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban. (4) A 89/391/EGK irányelv rendelkezéseit teljes mértékben alkalmazni kell a (2) bekezdésben említett esetekben, az ezen irányelv szigorúbb és/vagy különös rendelkezéseinek sérelme nélkül.
Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról	1. cikk Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.
Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről	1. cikk (2) Az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is. (6) A tagállamok objektív indokok alapján rendelkezhetnek úgy, hogy a III. fejezetben meghatározott rendelkezések nem alkalmazandók a köztisztviselőkre, az közszolgáltatást nyújtó sürgősségi segélyszolgálatokra, a fegyveres erőkre, a

	rendészeti szervekre, a bírákra, az ügyészekre és a nyomozókra vagy az egyéb bűnüldöző szervekre.
Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről	2. cikk Ez az irányelv minden olyan férfi és női munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.
Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről	2. cikk Ez az irányelv azon uniós munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkeznek vagy munkaviszonyban állnak, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.

63. Előkérdés, hogy a honvédekre vonatkozó nemzeti szabályozás egyáltalán az uniós jog hatálya alá eshet-e. Az EUSZ 4. cikk (2) bekezdése szerint ugyanis az Unió tiszteletben tartja a tagállamoknak a Szerződések előtti egyenlőségét, valamint nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének, ideértve a regionális és helyi önkormányzatokat is. Tiszteletben tartja az alapvető állami funkciókat, köztük az állam területi integritásának biztosítását, a közrend fenntartását és a nemzeti biztonság védelmét. Így különösen a nemzeti biztonság az egyes tagállamok kizárólagos feladata marad.

64. Az Európai Unió Bírósága a C-742/19 ügyben (a Bíróság ítélete (nagytanács), 2021. július 15., C-742/19 - Ministrstvo za obrambo, ECLI:EU:C:2021:597) már foglalkozott ezzel a kérdéssel a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv értelmezése folytán. Először is A konkrét ügy jogvitája a szlovén hadsereg tiszthelyettesének túlszolgálat után járó illetménykiegészítése volt, az EUB-hoz a szlovén legfelsőbb bíróság fordult az irányelv értelmezését kérve. A szlovén bíróság rámutatott, hogy az irányelv 1. cikk (3) bekezdése szerint az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerint: (1) Ez az irányelv minden köz- és magán tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.) (2) Ez az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges

tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele. Ebben az esetben a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét a lehető legmesszebb menőig biztosítani kell az irányelv céljainak figyelembevételével. A szlovén bíróság az EUB gyakorlatára hivatkozással úgy érvelt, hogy az előbb említett kivételeket kizárólag abból a célból írták elő, hogy biztosítsák a közbiztonság, a közegészség és a közrend védelméhez elengedhetetlenül szükséges szolgáltatások megfelelő működését kivételesen súlyos események fennállásakor, amikor a mentő és sürgősségi ellátást végző csapatok munkaidejének tervezése nem lehetséges. Az ügyben a tiszthelyettes munkáját, azaz a békeidőben teljesítendő „ügyeleti szolgálatot”, rendszeresen végezte anélkül, hogy az alapügyben szóban forgó időszakban előre nem látható körülmények vagy akár a legcsekélyebb rendkívüli esemény felmerült volna. Így az érintett munkaidejének tervezése egyáltalán nem volt lehetetlen. A jogkérdés tehát az volt, hogy a 89/391 irányelv 2. cikkében előírt kivételre a 2003/88 irányelv kapcsán lehet-e általánosságban hivatkozni békeidőben szolgálatot teljesítő katonák és a honvédelmi ágazat munkavállalói tekintetében. Amennyiben nem és az irányelvet alkalmazni kell, úgy a szlovén bíróság szerint az is kérdés volt, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikke értelmében vett „munkaidőnek” tekintendők-e azok az időszakok, amelyek folyamán a tiszthelyettes „ügyeleti szolgálata” során semmilyen tényleges tevékenységet nem végzett munkáltatója számára, de a laktanyában folyamatosan felettesei rendelkezésére kellett állnia.

65. Az EUB először is leszögezte, hogy a tagállamok fegyveres erőinek fő feladatai, úgymint a területi integritás megőrzése és a nemzeti biztonság védelme, kifejezetten szerepelnek azon alapvető állami funkciók sorában, amelyeket az Uniónak az EUSZ 4. cikk (2) bekezdése értelmében tiszteletben kell tartania. A tagállamoknak a katonai szervezetre vonatkozó döntéseit, amelyek célja területük, illetve alapvető érdekeik védelme, mint olyanokat nem az uniós jog szabályozza. Ugyanakkor az EUB gyakorlata szerint a fegyveres erők szervezése tagállamok feladatkörébe tartozik, önmagában az a tény, hogy egy nemzeti intézkedést a nemzeti biztonság védelme érdekében fogadtak el, még nem eredményezi az uniós jog alkalmazhatatlanságát és nem mentesíti a tagállamokat az uniós jog kellő tiszteletben tartása alól. Ugyanez vonatkozik valamely tagállam területi integritásának védelme érdekében elfogadott nemzeti intézkedésekre is.

66. A sorkatonai szolgálat bevezetése például nem minősül az uniós jog által tekintetbe vett kérdésnek, a munkaidő-szervezés olyan terület, amelyet az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdése alapján harmonizált a 2003/88 irányelv. Mindazonáltal az alapvető állami funkciók Unió általi tiszteletben tartása nem jelenti azt, hogy a katonák munkaidejének szervezését teljes egészében ki kellene vonni az uniós jog hatálya alól, de az EUSZ 4. cikk (2) bekezdése megköveteli, hogy az uniós jog munkaidő-szervezésre vonatkozó szabályainak katonákra történő alkalmazása ne akadályozza ezen alapvető funkciók megfelelő ellátását. Ennélfogva e szabályok nem értelmezhetők

akként, hogy megakadályozzák a fegyveres erőket feladataik ellátásában, és hogy következképpen sértik az állam olyan alapvető funkcióit, mint az állam területi integritásának megőrzése és a nemzeti biztonság védelme. Azokat a sajátosságokat, amelyekkel az egyes tagállamok fegyveres erőik működését felruházzák, az uniós jognak megfelelően figyelembe kell vennie, függetlenül attól, hogy e sajátosságok többek között a tagállam különleges nemzetközi felelősségvállalásaiból vagy azon konfliktusokból, illetve fenyegetésekből erednek, amelyekkel szembesül, vagy pedig azon geopolitikai környezetből, amelynek az adott állam részét képezi. A munkaidő-szervezésre vonatkozó uniós rendelkezések alkalmazása nem akadályozhatja meg azon különleges feladatok ellátását, amelyeket az egyes tagállamok saját kötelezettségeikre és feladataikra figyelemmel fegyveres erőkre bízhatnak területi integritásuk megőrzése vagy nemzeti biztonságuk védelme céljából.

67. Az EUB gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv alkalmazásakor a „munkavállaló” fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezettségeit – a munkaviszonyt jellemzik. Márpedig a munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.

68. A munkaviszony a munkavállaló és munkáltatója közötti alárendeltségi viszony fennállását feltételezi. Az ilyen viszony fennállását a felek közötti kapcsolatot jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni. Az EUB szerint meg kellett határozni határozni, hogy általánosságban a fegyveres erők tevékenységeit, vagy legalábbis azok közül néhányat ki kell-e zárni a 2003/88 irányelv hatálya alól abból az okból, hogy azok a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében előírt kivétel hatálya alá tartoznak, megfelelően figyelembe véve az említett hatály EUSZ 4. cikk (2) bekezdése fényében történő értelmezésének szükségességét.

69. Az EUB gyakorlata fényében a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdése első albekezdésének olyan értelmezést kell adni, amely terjedelmét az azon érdekek védelméhez szigorúan szükséges mértékre korlátozza, amelyek védelmét az irányelv a tagállamok számára lehetővé teszi. Továbbá, a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében bizonyos tevékenységeknek az ezen irányelv és közvetve a 2003/88 irányelv hatálya alóli kizárására alkalmazott szempont nem azon alapul, hogy a munkavállalók az e rendelkezésben említett és összességében tekintetbe vett közszolgálat ágazatainak valamelyikébe tartoznak-e, hanem kizárólag a munkavállalók által az e rendelkezés szerinti ágazatokban végzett bizonyos sajátos feladatok különleges jellegén, amely a közösség számára biztosított hatékony védelem feltétlen szükségessége

miatt igazolja a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó szabályok alóli kivételt. Ezen különleges tevékenységeket jellemző sajátosságok sorában, amelyek a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése értelmében igazolják a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó szabályok alóli kivételt, szerepel az, hogy e tevékenységek jellegüknél fogva nem teszik lehetővé a munkaidő tervezését.

70. A 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése tehát lehetővé teszi a különleges közszolgálati tevékenységek hatékonyságának megőrzését, amelyeknek a folytonossága elengedhetetlen az alapvető állami funkciók tényleges gyakorlásának biztosításához. E folytonossági követelményt a vizsgált tevékenység különleges jellegére figyelemmel kell értékelni. A közegészség, a közbiztonság és a közrend területén működő szolgálatok folytonosságára vonatkozó követelménnyel nem ellentétes, hogy e szolgálatok rendes körülmények idején végzett tevékenységei megszervezhetők legyenek, ideértve többek között alkalmazottiai időbeosztását is, annál is inkább, mert a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt kivétel kizárólag rendkívül súlyos és kiterjedt körülmények között alkalmazható, mint amilyenek a természeti vagy technológiai katasztrófák, a merényletek vagy a súlyos balesetek, amelyek az élet, az egészség, valamint a közösség biztonságának védelméhez nélkülözhetetlen intézkedések meghozatalát teszik szükségessé, és amelyek megfelelő teljesítését veszélyeztetné az, ha a 2003/88 irányelv által előírt összes szabályt be kellene tartani. Ilyen esetekben abszolút elsőbbséget kell biztosítani a lakosság védelme céljának az irányelv azon rendelkezései betartásának rovására, amelyek az említett szolgálatokon belül átmenetileg figyelmen kívül hagyhatók. Továbbá egyes sajátos közszolgálati tevékenységek, még ha azokat rendes körülmények között végzik is, olyannyira különleges jellemzőkkel rendelkeznek, hogy jellegükkel szükségszerűen ellentétben áll a munkaidőnek a 2003/88 irányelvben előírtak tiszteletben tartásával történő tervezése.

71. Ez a helyzet különösen olyan tevékenységek esetén, amelyek a nekik tulajdonított közérdekű cél megfelelő elérése érdekében csak folyamatosan, egy és ugyanazon munkavállaló által folytathatók, anélkül, hogy lehetséges volna olyan rotációs rendszer bevezetése, amely bizonyos számú munkaóra vagy munkanap teljesítését követően rendszeres időközönként bizonyos óraszámú pihenőidőhöz vagy pihenőnapokhoz való jogosultságot biztosít. Az ilyen tevékenységek nem esnek az irányelv hatálya alá.

72. A 2003/88 irányelvnek a fegyveres erők tagjai vonatkozásában való alkalmazása során ügyelni kell arra, hogy az ne érintse a tagállamok EUSZ 4. cikk (2) bekezdése értelmében vett alapvető funkcióinak a megfelelő ellátását. Összességében tehát a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdését nem lehet úgy értelmezni, hogy a tagállamok fegyveres erőinek tagjai együttesen és folyamatosan ki vannak zárva a 2003/88 irányelv hatálya alól. A 89/391 irányelv

2. cikke (2) bekezdésének első albekezdését megszorítóan kell értelmezni. A rendelkezés célja nem az, hogy egyes közszolgálati ágazatokat általánosságban kivonjon ezen irányelv, és következésképpen a 2003/88 irányelv hatálya alól, hanem hogy különleges jellegük miatt ezen ágazatok bizonyos kategóriáit vonja ki e hatály alól. Nem állapítható meg, hogy a katonák által végzett valamennyi tevékenység olyan sajátossággal bír, hogy azokkal ellentétes a munkaidő minden olyan tervezése, amely tiszteletben tartja a 2003/88 irányelv által előírt követelményeket.

73. Az EUB egyértelműen leszögezte, hogy egyes olyan tevékenységek, amelyeket a fegyveres erők tagjai végezhetnek, például az adminisztratív, karbantartási, javítási, egészségügyi, illetve a rendfenntartáshoz vagy a bűnüldözéshez kapcsolódó tevékenységek, nem zárhatók ki teljes egészében a 2003/88 irányelv hatálya alól. Ugyanakkor, amennyiben a fegyveres erők tagjai ezen ítélkezési gyakorlat értelmében vett rendkívüli súlyú és terjedelmű körülményekkel szembesülnek, tevékenységeik a 2003/88 irányelv 1. cikkének (3) bekezdése alapján, összefüggésben a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdésével, ki vannak zárva a 2003/88 irányelv hatálya alól.

74. Ilyen eset, ha az összes releváns körülmény súlyára és terjedelmére tekintettel úgy tűnik, hogy nem lehetséges a lakosság védelme fegyveres erők olyan módon történő megszervezése mellett, hogy azok valamennyi tagja igénybe vehesse a 2003/88 irányelvben a munkaidő és a pihenőidő tartama vonatkozásában meghatározott garanciákat, például a személyi állomány rotációs mechanizmusa révén.

75. Ezen felül a katonai tevékenységek bizonyos kategóriái teljes egészükben kívül esnek a 2003/88 irányelv hatályán, amennyiben e tevékenységek olyannyira különlegesek, hogy azokkal szükségszerűen és állandó jelleggel ellentétben áll az ezen irányelv által előírt követelmények tiszteletben tartása. Ilyen, ha a fegyveres erők azon tagjai által végzett tevékenységek esetében, akik képzésük magas szintje vagy a rájuk bízott feladatok rendkívül érzékeny jellege miatt csak nagyon nehezen helyettesíthetők a fegyveres erők más tagjaival a rotációs rendszer keretében, amely lehetővé teszi mind a 2003/88 irányelvben előírt maximális munkaidő és pihenőidő tiszteletben tartásának, mind a számukra előírt alapvető feladatok megfelelő teljesítésének a biztosítását.

76. Továbbá ez a helyzet minden olyan katona vonatkozásában, akinek közre kell működnie valamely tagállam fegyveres erőinek katonai fellépésével járó műveletekben, függetlenül attól, hogy azokat állandó vagy alkalmi jelleggel, a határain belül vagy azokon kívül folytatják, olyan tevékenységet végez, amelyet jellegénél fogva teljes egészében ki kell zárni a 2003/88 irányelv hatálya alól.

77. Ezen felül nem zárható ki, hogy a fegyveres erők egyes olyan tevékenységei, amelyek a tulajdonképpeni katonai műveletekhez közvetlenül nem kapcsolódnak, e műveletek időtartama alatt szintén kívül esnek a 2003/88 irányelv hatálya, ha ez szükségesnek bizonyul e műveletek megfelelő elvégzéséhez.

78. Végül a 2003/88 irányelv hatálya alól ki van zárva az összes olyan tevékenység, amely vagy a katonai alapkiképzés körébe tartozik, amellyel a kötelező sorkatonai szolgálatot azonosnak kell tekinteni, vagy az olyan műveleti gyakorlatok körébe, amelyeken a fegyveres erők tagjai a későbbiekben kötelesek rendszeresen részt venni. Illetve azon feladatoknak, amelyeket a fegyveres erők a nemzeti biztonság és a területi integritás megőrzése céljából látnak el, békeidőben is teljes mértékben végrehajthatóknak kell lenniük.

79. Az ügyelet fogalmának értelmezésével összefüggésben az EUB rámutatott, hogy a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalma alá tartozik az olyan készenlét teljes időtartama, amelynek során a munkavállalóval szemben előírt kötelezettségek olyan jellegűek, hogy azok objektív és igen jelentős módon korlátozzák arra vonatkozó lehetőségét, hogy szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, és hogy ez alatt az idő alatt magánügyeivel foglalkozzon. Fordított esetben, ha a munkavállalóval szemben az adott készenlégi időszak során előírt kötelezettségek nem válnak ilyen mértékűvé, és lehetővé teszik számára, hogy beossa idejét, és azt jelentős korlátozás nélkül magánügyeire fordítsa, a 2003/88 irányelv alkalmazásában kizárólag az adott esetben ezen időszak alatt tényleges munkavégzéssel töltött idő minősül a 2003/88 irányelv alapján „munkaidőnek”.

80. A fentiek alapján megállapítható, hogy a honvédekre vonatkozó nemzeti szabályozás nem zárható ki automatikusan és generálisan az uniós jog hatálya alól. A szabályozásnak differenciáltnak kell lennie az EUB által kifejtett támpontok mentén. Az EUB a támpontokat a 2003/88 irányelv kapcsán adta meg, ugyanakkor az ítéletben kifejtettek valamennyi felhívott irányelv kapcsán is irányadóak. Ezek ugyanis vagy kifejezetten utalnak a közfoglalkoztatottakra, vagy általánosságban a munkavállalók tekintetében állapítanak meg minimumszabályokat. Meg kell jegyezni továbbá, hogy a Hszt. 346. §-a szerint a Hszt. többek között a rendőrök szolgálati jogviszonyát az irányelvekkel összhangban szabályozza. Fontos, hogy a Hmr. 122. §-a úgy rendelkezik, hogy a rendelet a) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályaon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvnek, b) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek és c) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható

munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja. A jogalkotó tehát számolt az uniós jog érintettségével, ugyanakkor az annak való megfelelést általánosságban (Hjkr.) és teljes körűen nem végezte el az EUB gyakorlatára is tekintettel. Végül ki kell emelni, hogy az EUB gyakorlata szerint „ha valamely nemzeti szabályozás az uniós jog alkalmazási körébe tartozik, a Charta által biztosított alapvető jogokat tiszteletben kell tartani, nem állhat fenn olyan tényállás, amelyre anélkül vonatkozna az uniós jog, hogy az említett alapvető jogokat alkalmazni kellene.” {a Bíróság ítélete (nagytanács), 2013. február 26., C-617/10 - Åkerberg Fransson, ECLI:EU:C:2013:105, 21. pont}. Ezekben az esetekben tehát – ha a nemzeti szabályozás az uniós jog végrehajtásának minősül – úgy az Európai Unió Alapjogi Chartáját is tiszteletben kell tartani. A honvédek jogállása vonatkozásában ugyanakkor mindez – ahogy az EUB idézett ítélete is kifejti – csak bizonyos esetekben irányadó, viszont általánosságban nem kizárható.

V. További észrevételek

81. A megbízási szerződésben szerepelt a Hjkr. 4. §-a is, azonban ezzel összefüggésben – amely jellegükben technikai szabályokat tartalmaz – alkotmányossági kérdések nem kerültek azonosításra.

82. A megbízási szerződés szerint a Hjkr. jelentősen és indokolatlanul csökkentette a szolgálatmentesség idejét. Először is a szabadság helyett a szolgálatmentesség kifejezés nem befolyásolhatja a jogintézmény funkcióját. Meg kell jegyezni, hogy így rendelkezik a Hjkr. 32. § (20) bekezdés a) pontja. A Hmr. 89. § (1) Az állomány tagját évi 20 munkanap alapszolgálatmentesség illeti meg. A Hjt. 109. § (1) Az állomány tagját évi 25 munkanap alapszabadság illeti meg. A Hjkr. tehát megállapíthatóan – és jelentősen – csökkentette az alapszolgálatmentesség (szabadság) mértékét. A Hjkr. 32. § (21) bekezdése szerint rendelet alap- és pót-szolgálatmentesség mértékére és számítására vonatkozó szabályai a 2024. június 30-án szolgálati viszonyban állók 2024. évre megállapított alap- és pót-szolgálatmentességére nem alkalmazhatók. Vagyis a Hjkr. a hatálybalépésekor állományban lévők helyzetét nem érintette. Az Alkotmánybíróság gyakorlata fényében a „a jogállamiság [B] cikk (1) bekezdése] részét képező jogbiztonság elve megköveteli az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát, az egyes normák egyértelműségét. Ebből fakadóan a jogszabály szövegének értelmes és világos, a jogalkalmazás során felismerhető normatartalmat kell hordoznia. [...] Emellett a jogbiztonság elvéből vezethető le a visszaható hatályú jogalkotás tilalma is, amelynek magját a jogalkotási törvényben is megfogalmazott tilalom adja, miszerint a jogszabály a kihirdetését megelőző időre nem állapíthat meg kötelezettséget és

nem nyilváníthat valamely magatartást jogellenessé. A következetes alkotmánybíróági gyakorlat értelmében továbbá valamely jogszabály nem csupán akkor minősülhet az említett tilalomba ütközőnek, ha a jogszabályt a jogalkotó visszamenőlegesen léptette hatályba, hanem akkor is, ha a hatálybaléptetés nem visszamenőlegesen történt ugyan, de a jogszabály rendelkezéseit – erre irányuló kifejezett rendelkezés szerint – a jogszabály hatálybalépése előtt létrejött jogviszonyokra is alkalmazni kell [...]. Ezeknek a jogalkotóval szemben megfogalmazott elvárásoknak a versenyjogi tényállások és jogkövetkezmények törvényi megfogalmazása során kell elsősorban érvényesülniük, az előreláthatóság és a kiszámíthatóság ugyanakkor a jogalkalmazók irányában is alkotmányos elvárás a jogi normák értelmezése során [...]” {30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [106]}.

Emellett, „[a] visszaható hatályú jogalkotás tilalma nem értelmezhető akként, hogy a jogalkotó a jövőre nézve ne lenne jogosult valamely (adott esetben fennálló, tartós jogviszonyokat is érintő) jogi szabályozás módosítására, ugyanakkor azonban a jogalkotó szabályozási mozgástere nem teljesen korlátlan ilyen esetekben. A fennálló, tartós jogviszonyokba történő jogalkotói beavatkozás egyik korlátja a jogállamisághoz kapcsolódóan a bizalomvédelem elve, amely egy jogszabály változatlan fennmaradásához fűzött megalapozott és a jog eszközeivel is védett várakozás. Az Alkotmánybíróságnak e körben esetről esetre azt kell értékelnie, hogy hol húzódik a határ a jogalkotó szabadsága és a címzetteknek a jogi szabályozás állandóságához és kiszámíthatóságához fűződő érdeke között [...]. A fennálló, tartós jogviszonyokba történő jogalkotói beavatkozás másik korlátja pedig a kellő felkészülési idő követelménye. Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdéséből fakadó követelmény, hogy a jogszabály hatálybalépésének időpontját úgy kell meghatározni, hogy kellő idő maradjon a jogszabály alkalmazására való felkészülésre, azaz a jogalkotó kellő időt biztosítson a jogszabály szövegének megismerésére; a jogalkalmazó szervek számára a jogszabály alkalmazására való felkészüléshez; a jogszabállyal érintett személyek és szervek számára annak eldöntéséhez, hogy miként alkalmazkodjanak a jogszabály rendelkezéseire [...]. A kellő felkészülési idő követelménye akkor sérül, ha az új, illetve többletkötelezettséget előíró jogszabályi rendelkezés kihirdetése és hatálybalépése között a felkészülési idő elmarad, vagy az annyira kirívóan rövid, hogy nyilvánvaló, hogy a jogszabály címzettjei jóhiszeműségük, legjobb szándékuk és igyekezetük ellenére sem (vagy csak rendkívüli erőfeszítések árán) tudnának kötelezettségeiknek eleget tenni [...]” {3042/2023. (II. 8.) AB határozat, Indokolás [15]}.

Jelen esetben a Hjkr. folyamatban lévő jogviszonyokba nem avatkozott bele. Az alapszabadság mértékének csökkentése pedig – ameddig az nem süllyed egy minimális, alapjogsértő szint alá – indokolható lehet azzal az idézett alkotmánybíróági gyakorlattal, hogy a jogalkotó nagy mozgástérrel rendelkezik ezen rendszerek kialakítása tekintetében.

83. A megbízási szerződésben szereplő, a Hjkr. 22. és 23. §-hoz kapcsolódóan, a maximális szolgálatteljesítés idejének hiányával, a szabadságok számának csökkentésével kapcsolatos aggályok különböző pontokban szerepelnek a memorandumban. A maximális szolgálat idő számításának bizonytalanságához kapcsolódik a túlóra (túlszolgálat) bizonytalansága (kizártsága), amelyet az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésére, illetve a – figyelemmel a munkabér sajátos karakterére – az Alaptörvény XIII. cikk (1) bekezdésében rögzített tulajdonhoz való jogra tekintettel szabályozni szükséges.

84. A Hmr2. 4. § (3) bekezdése szerint a Hjkr. 3. § (4) bekezdése szerinti ellenőrzés keretében technikai eszköz is alkalmazható, erről azonban a honvédet előzetesen írásban tájékoztatni kell. Az ellenőrzések során a felhasznált eszközök és eljárások alkalmazásakor tiszteletben kell tartani az alapvető jogokat, amelyek a Hjkr. 3. § (2) bekezdése szerinti cél biztosításához a szükséges mértékben és ideig korlátozhatók. Először is utalni kell rá, hogy a Hjkr. 3. § (4) bekezdésében szereplő „honvéd a szolgálatteljesítéssel összefüggő magatartása körében ellenőrizhető” kitétel nem kellően pontos, önkényes jogalkalmazásra ad lehetőséget, amely felveti az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésének sérelmét. Ki kell továbbá emelni, hogy bár az érintettek ellenőrzése adott esetben szükséges lehet a Hjkr. 3. § (2) bekezdésébe rögzítettek eléréséhez, az Alaptörvény VI. cikk (1) és (3) bekezdésére tekintettel csak a legszűkebb körben érvényesülhet. Ki kell emelni, hogy az ellenőrzés vonatkozásában ismételten problémás a szabályozás szintje.

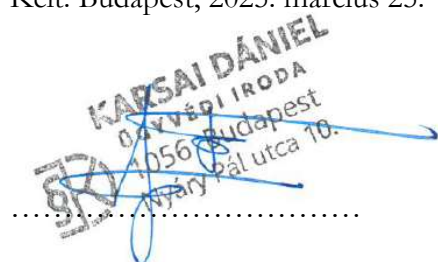
85. A jogorvoslati lehetőségekkel összefüggésben, illetve a megbízási szerződésben szereplő, a Hmr2. 24-26. §-ai speciális eseteket, illetve jogkövetkezményeket tartalmaznak, amelyek további elemzés tárgyát képezhetik. Ugyanakkor a szabályozás általi problémák a kapcsolódó rendelkezésekhez köthetők.

86. A Hmr2. 27. § (1) Ha a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyát nem a Hjkr.-ben előírtak szerint szünteti meg, köteles a honvédelmi szervezet részére a lemondási időre járó illetményének megfelelő összeget megfizetni. (2) Az (1) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni akkor is, ha a szerződéses állomány tagja, illetve az önkéntes tartalékos szünteti meg szolgálati viszonyát jogellenesen. Ha a vállalt szolgálati viszonyból hátralévő időtartam rövidebb 2 hónapnál, a honvédelmi szervezet csak a hátralévő időre járó illetmény megfizetését követelheti. (3) A honvédelmi szervezet jogosult az (1) és a (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának érvényesítésére is. Ezek együttesen azonban nem haladhatják meg a honvéd 12 havi illetményének összegét. (4) A honvédelmi szervezet (1)–(3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a honvéd által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok az irányadók. A rendelkezés kapcsolódik a lemondás lehetőségének korlátozásánál kifejtettekhez. Először is a szabályozás szankciós jelleggel visszafizetési kötelezettséget ír elő, amely

ismételten a szabályozási szint problémáját veti fel. Emellett, tartalmilag, erősíti a már kifejtetteket: a szabályozás a lemondáshoz kapcsolt hátrányok miatt nem biztosít tényleges választást az érintetteknek, ezáltal pedig felveti az Alaptörvény II. cikkének sérelmét.

87. A Hmr. 10. és 15. §-ai az állományba vételkor kiállítandó állományba vételi okmány, valamint az ekkor a honvéd felé adandó tájékoztatás kötelező elemeiről rendelkeznek. A felsorolások alapján a honvédek nem szükséges tájékoztatni arról, mely alapjogaik – és milyen módokon – kerül(het)nek korlátozás alá. Ez a körülmény az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésének sérelmét veti fel.

Kelt: Budapest, 2025. március 25.

A blue ink stamp is placed over a handwritten signature. The stamp is rectangular and contains the text 'KARSAI DÁNIEL' in a bold, sans-serif font at the top. Below it, in a smaller font, is 'ÜGYVÉDI IRODA'. At the bottom of the stamp, the address '1056 Budapest, Pál utca 10.' is written. The signature is written in blue ink and appears to be 'Frank Evelyn'.

Karsai Dániel Ügyvédi Iroda

képv.: dr. Frank Evelyn