



HONVÉD ÉRDEKKÉPVISELETI SZERVEZET

Dr. Ruszin-Szendi Romulusz úr
honvédelmi miniszter

Budapest

Tárgy: A Honvéd Érdekképviselői Szervezet stratégiai céljai 2026-2030

Tisztelt Miniszter Úr!

A Honvéd Érdekképviselői Szervezet Küldöttgyűlése által elfogadott stratégiai céljaihoz kapcsolódóan megküldöm azon kiemelt jelentőségű témákat, amelyek mentén a tagságunk által megfogalmazott igények alapján határozott szakmai álláspontunk van. Az álláspontunkat minden esetben alapos szakmai előkészítő munka, valamint a tagságunk körében végzett felmérések előzték meg. A témakörökben kidolgozott anyagok közül az életpálya méltó lezárását támogató rendszerről szóló tanulmányt és vezetői tájékoztató füzetet szintén csatoltan megküldöm.

A kidolgozó, javaslattevői munka folyamatosan zajlik, a további részletes szakértői munkaanyagok azok lezárását követően kerülnek megküldésre.

A Honvéd Érdekképviselői Szervezet a 2026–2030 közötti időszakra meghatározott stratégiai céljainak fő okaként azt jelöli meg, hogy a katonák jogai, szolgálati és életkörülményeinek védelme, valamint a katonai életpálya kiszámíthatósága terén kialakult szélsőségesen munkavállaló-ellenes intézkedések megszüntetése elkerülhetetlen, a morál és a munkabéke helyreállítása mind a toborzás, mind a megtartás szempontjából alapvető fontosságú.

A HÉSZ célja olyan korszerű katonai jogállási és humánpolitikai rendszer kialakításának elősegítése, amely egyszerre biztosítja a Magyar Honvédség működőképességét, a katonai szolgálat sajátos követelményeinek érvényesülését, valamint az állomány alkotmányos és európai uniós jogból eredő garanciáinak tényleges érvényesülését.

I. STRATÉGIAI CÉLOK

1. A katonai jogállási szabályozás alkotmányos és uniós jogi felülvizsgálata

A HÉSZ kezdeményezi az Alaptörvény és az arra épülő katonai jogállási szabályozás átfogó felülvizsgálatát és szükség szerint módosítását annak érdekében, hogy:

- megszűnjenek a szabályozási hézagok, a bizonytalan normatartalmú rendelkezések és az ezekből eredő jogbiztonsági problémák;
- az alapjogok korlátozása minden esetben megfeleljen a szükségesség és arányosság követelményének;
- egyértelmű legyen az egyes jogszabályi szintek szabályozási tárgya és felhatalmazása;

- azokon a területeken, amelyek az Európai Unió jogának hatálya alá tartoznak, a magyar szabályozás teljes körűen feleljen meg az alkalmazandó uniós jogi követelményeknek és az Európai Unió Bírósága ítélkezési gyakorlatának.

A HÉSZ által megrendelt Karsai ügyvédi iroda által készített jogi memorandum több ponton is jogbiztonsági, szabályozási szinttel kapcsolatos és uniós jogi problémákat azonosított. Ezt a dokumentumot több ízben is átadtuk a tárcának, kérjük az abban foglaltaknak megfelelő jogalkotási lépések végrehajtását.

2. A katonák szolgálati jogviszonyának ismételt, törvényi szintű szabályozása

A HÉSZ célja, hogy a katonák jogállásának alapvető elemei – különösen az alapvető jogokat, kötelezettségeket, szolgálatteljesítési időt, illetményeket, jogorvoslatot, szolgálati viszony megszüntetését és a szolgálat sajátos korlátozásait érintő garanciák – ismét törvényi szintű szabályozást kapjanak.

A végrehajtási rendeletek feladata a törvényben meghatározott garanciák részletszabályainak rendezése legyen, és ne az alapvető jogok tartalmának vagy lényeges korlátozásának önálló meghatározása.

A memorandum szerint alkotmányjogilag is védhető álláspont, hogy a honvédek alapvető jogaira és kötelezettségeire vonatkozó főszabályok törvényben kerüljenek meghatározásra, és csak a közvetett, technikai részletszabályok maradjanak rendeleti szinten.

A kormány ígérete szerint a katonák jogállását törvény fogja szabályozni. Ezt a törekvést a Honvéd Érdekképviselői Szervezet kifejezetten támogatja, a kormányrendeleti szintű jogállási szabályozást – mint hazánkban egyedi és kizárólag katonákat érintő jogszabályi eszközt – diszkriminatívnak, az Alaptörvény jelenlegi szövege alapján pedig részben alaptörvényellenesnek értékeli.

3. A korábbi szolgálati nyugdíjasok helyzetének rendezése

A volt szolgálati nyugdíjasok, majd szolgálati járandóságra átkerült személyek jogi és társadalombiztosítási helyzetének rendezése, szintén kiemelt jelentőségű.

- a szolgálati nyugdíjas jogállás helyreállításának vizsgálata;
- a kereseti korlátozások megszüntetése;
- a szolgálati járandóságot terhelő külön adójellegű levonás megszüntetése;
- a korábban megszerzett szolgálati jogosultságok megfelelő elismerése.

A kormány által tervezett helyreállító lépések vonatkozásában a mihamarabbi megvalósítást sürgetjük.

4. Új, szolgálati érdemeket elismerő életpálya-kimeneti rendszer

Az öregségi nyugdíjkorhatár elérését megelőzően olyan új rendszer létrehozása, amely a hosszú katonai szolgálatot, a szolgálattal járó fokozott fizikai és pszichés igénybevételt, az alapjog-korlátozásokat és a szolgálati kockázatokat ténylegesen elismeri.

A rendszer biztosítson kiszámítható és méltányos kimenetelt a katonai életpályáról.

Ehhez kapcsolódóan a több kötetesre tervezett „Fehér könyv” első kötetét és a hozzá kapcsolódó vezetői tájékoztató füzetet csatolmányban megküldjük.

5. A nyugállományú katonák érdekvédelmének megerősítése

A HÉSZ kiemelt feladatának tekinti a nyugállományú katonák érdekeinek képviselését, ezen belül különösen:

- veteránrendszer kialakításának támogatását;
- az alacsony nyugdíjjal rendelkező volt katonák felzárkóztatását;
- a helyi veterán- és katonaközösségek megerősítését;
- kedvezményes üdülési lehetőségek biztosítását;
- a honvéd-egészségügyi ellátáshoz történő megfelelő hozzáférés biztosítását.

6. A munkaidő uniós jogi fogalmának helyreállítása és a szolgálatteljesítési idő újraszabályozása

A HÉSZ egyik kiemelt stratégiai célja a **munkaidő fogalmának ismételt, tételes megjelenítése a katonai jogállási szabályozásban**, valamint a szolgálatteljesítési idő, a készenlét, az ügyelet, a pihenőidő és a túlszolgálat olyan újraszabályozása, amely megfelel a 2003/88/EK irányelvnek és az Európai Unió Bírósága katonákra vonatkozó ítélkezési gyakorlatának.

A szabályozásnak világosan el kell különítenie:

a) a rendes, békeidőben tervezhető és rotációval megszervezhető katonai szolgálati tevékenységeket, amelyek tekintetében főszabályként érvényesülniük kell az uniós munkaidő-védelmi garanciáknak;

valamint

b) azokat a sajátosan katonai tevékenységeket, amelyek esetében az Európai Unió Bírósága által meghatározott feltételek alapján indokolt lehet az általános munkaidő-szabályoktól való eltérés vagy az irányelv hatálya alóli kivétel.

Utóbbi körbe különösen:

- a tényleges katonai művelet;
- az alapkiképzés és műveleti kiképzés;
- az olyan rendkívüli súlyú és terjedelmű esemény, amelyben a lakosság életének, egészségének vagy biztonságának védelme másként nem biztosítható;
- valamint az objektíve olyan különleges katonai feladat

tartozhat, amely rotációs rendszerben nem szervezhető meg a katonai feladat veszélyeztetése nélkül.

A kivétel nem a **katonai jogálláshoz**, hanem az adott tevékenység tényleges jellegéhez kapcsolódhat.

Ahol a 2003/88/EK irányelv alkalmazandó, ott – jogszerű eltérés hiányában – biztosítani kell különösen:

- a 24 órás időszakonként legalább **11 óra egybefüggő napi pihenőidőt**;
- hat órát meghaladó munkavégzés esetén a megfelelő munkaközi szünetet;
- hétnapos időszakonként legalább **24 óra megszakítás nélküli heti pihenőidőt, a napi 11 órás pihenőidőn felül**;



- valamint azt, hogy a heti átlagos munkaidő – a túlórákat is figyelembe véve – főszabály szerint ne haladja meg a 48 órát.

A 2003/88/EK irányelv a „munkaidőt” és a „pihenőidőt” egymást kizáró kategóriaként határozza meg. A munkaidő az az idő, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll és feladatát végzi. A napi és heti pihenőidőre, valamint a 48 órás átlagos heti maximumra vonatkozó minimumkövetelményeket az irányelv 3., 5. és 6. cikke határozza meg.

A HÉSZ által készített memorandum külön is megállapította, hogy a jelenlegi szabályozásból **nem állapítható meg egyértelműen a maximálisan elrendelhető napi szolgálatteljesítési idő, és nincs egyértelműen maximalizálva a heti szolgálatteljesítési idő sem**, ami jogbiztonsági problémát vet fel.

A memorandum végkövetkeztetése szerint a maximális szolgálatteljesítési idő bizonytalansága a túlszolgálat meghatározását és ellentételezését is bizonytalanná teszi, ezért annak rendezése szükséges.

A HÉSZ álláspontja szerint az ügyelet és készenlét szabályozásánál ugyancsak az uniós jog szerinti tényleges kötöttséget kell figyelembe venni. Amennyiben a katona köteles a szolgálati helyen – például laktanyában – folyamatosan rendelkezésre állni, az EUB gyakorlata alapján az ilyen idő az irányelv alkalmazása szempontjából munkaidőnek minősülhet akkor is, ha annak egy részében tényleges munkavégzés nem történik.

7. A szolgálatmentességi rendszer helyreállítása

A HÉSZ célja:

- az alapszolgálatmentesség korábbi szintjének helyreállítása;
- a szolgálati idő növekedésével arányosan növekvő szolgálatmentességi rendszer kialakítása;
- a katonai életpálya során megszerzett szolgálati idő tényleges elismerése;
- a valós SOP-szolgálatmentesség biztosítása;
- valamint olyan szabályozás kialakítása, amely mellett a szolgálatmentesség tényleges regenerációs funkciója érvényesül.

A memorandum rögzíti, hogy az új szabályozás az alapszabadság korábbi 25 munkanapos mértékét 20 munkanap alapszolgálatmentességre csökkentette.

Az uniós jog ezen a területen minimumgaranciát jelent: a 2003/88/EK irányelv legalább négy hét fizetett éves szabadságot követel meg. A korábbi magasabb magyar katonai jogosultság visszaállítása ezért nem uniós minimumkövetelményként, hanem a katonai szolgálat sajátosságából következő, korábban már létező magasabb védelmi szint visszaállításaként indokolt.

8. Az illetményrendszeren belüli bérfeszültségek megszüntetése

Az azonos vagy összemérhető felelősséggel, szolgálati terheléssel és követelményekkel járó beosztások között fennálló indokolatlan illetménykülönbségek feltárása és fokozatos megszüntetése a munkabérek megteremtésének alapfeltétele. Ehhez az illetményrendszer teljes újragondolását kezdeményezzük. Kiemelt kérdés, hogy a szolgálati idő, az életkor, a rendfokozat, a beosztás, a ledolgozott munkaórák száma, a képzettség és az egyéb további tényezők milyen mértékben kell, hogy megjelenjenek a bérben, a béren kívüli juttatásokban, illetve a különböző jogcímenen folyósított eseti kifizetésekben.

Ahhoz, hogy ez objektív módon kerüljön kialakításra, először szükséges a humánstratégiai célok mentén meghatározott súlyarányok meghatározása a bérrendszer kialakításának megkezdése előtt. A HÉSZ kezdeményezi a majdani bértábla kialakítását megelőzően egy szakmai kutató munka kidolgozását, amely adekvát választ ad pénzügyi forrásoktól függetlenül arra a kérdésre, hogy egy humánerőforrás-gazdálkodási szempontból optimális illetményrendszerben az egyes tényezők, milyen formában és súllyal kell, hogy megjelenjenek.

9. A külföldi és missziós szolgálatok illetményrendszerének rendezése

A missziós és más külföldi szolgálatok díjazásának átfogó felülvizsgálata oly módon, hogy az megfelelően tükrözze:

- a szolgálat helyét;
- kockázatát;
- életkörülményeit;
- időtartamát;
- a családtól való távollétet;
- valamint a tényleges szolgálati terhelést.

10. Rendszeres illetményfejlesztés

Közös szervezeti cél, 2027-től olyan kiszámítható illetményfejlesztési mechanizmus kialakítása, amely évente legalább az infláció mértékével biztosítja az illetmények értékállóságát és lehetőséget biztosít ezenfelüli reálbér-emelésre. Ezért a HÉSZ kezdeményezi valamely idevonatkozó országos, jogilag meghatározott, vagy statisztikailag kimutatott béradat, vagy nemzetgazdasági mutatóhoz történő igazítását.

11. Objektív, 360 fokos teljesítményértékelési rendszer

Olyan 360 fokos teljesítményértékelési rendszer kialakítása, amely:

- előre ismert és mérhető követelményekre;
- objektív értékelési paraméterekre;
- több értékelői nézőpontra;
- megfelelő jogorvoslati és felülvizsgálati lehetőségre

épül, és csökkenti a kizárólag szubjektív előljárói értékelés szerepét.

12. Az adminisztratív és műveleti besorolás rendszerének felülvizsgálata

Az adminisztratív és műveleti beosztások kategóriáinak, az azokhoz kapcsolódó kötelezettségeknek, munkaidőszabályoknak, illetményeknek és jogosultságoknak az újragondolása a rendszer szükségességének szakmai vizsgálata.

13. Jutalmazás helyett kiszámítható premizálási rendszer

Az esetleges, részben szubjektív jutalmazási rendszer helyett előre meghatározott, mérhető teljesítménykritériumokon alapuló prémiumrendszer kialakítása.



14. A szociális és jóléti rendszer megújítása

A katonák és családtagjaik számára biztosított szociális és jóléti ellátórendszer teljes felülvizsgálata, korszerűsítése, valamint az állomány tényleges szükségleteihez igazítása.

15. Toborzási és megtartási fordulat elősegítése

A HÉSZ olyan hosszú távú humánpolitika kialakítását támogatja, amelyben a toborzás mellett legalább azonos súlyt kap a már kiképzett és tapasztalt állomány megtartása.

Ennek keretében kiemelt cél:

- a versenyképes béren kívüli juttatások biztosítása;
- kiszámítható és érdemi lakhatási támogatási rendszer;
- korszerű honvéd-egészségügyi ellátás;
- kiegészítő egészségügyi támogatás és biztosítás;
- az üdültetési rendszer újjászervezése;
- a katonai és civil életpálya, valamint az egyes fegyveres és rendvédelmi szervek közötti tényleges átjárhatóság;
- folyamatos tanulási és továbbképzési lehetőség;
- a civil munkaerőpiacon is elismert és hasznosítható szakmai képesítések megszerzésének támogatása;
- a munka és a magánélet közötti egyensúly érdemi biztosítása;
- a szolgálati terhelés kiszámíthatóságának növelése;
- valamint a katonák és családjaik életkörülményeinek tartós javítása.

A HÉSZ álláspontja szerint a Magyar Honvédség hosszú távú működőképessége és harcképessége nem állítható szembe az állomány jogainak védelmével. A kiszámítható szolgálati rendszer, a megfelelő regeneráció, az igazságos illetményrendszer és a hosszú katonai szolgálat tényleges elismerése egyben megtartási, hadrafoghatósági és nemzetbiztonsági érdek is.

Budapest, 2026. augusztus 28.



Tisztelettel:

Dr. Bazsik István
elnök