

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
VÉDELMI-BIZTONSÁGI SZABÁLYOZÁSI ÉS KORMÁNYZÁSTANI
KUTATÓMŰHELY

VÉDELMI-BIZTONSÁGI SZABÁLYOZÁSI ÉS
KORMÁNYZÁSTANI MŰHELYTANULMÁNYOK
2022/33.

SZEKENDI GYÖNGYVÉR – TILL SZABOLCS

*A védelmi és biztonsági feladatok, valamint a különleges jogrend
újra-szabályozásának következményei a szolgálati jog munkaidő-
szervezési vonatkozásai szempontjából*



Rólunk

A műhelytanulmány (working paper) műfaja lehetőséget biztosít arra, hogy a még vállaltan nem teljesen kész munkák szélesebb körben elérhetővé váljanak. Ezzel egyrészt gyorsabban juthatnak el a kutatási részeredmények a szakértői közönséghez, másrészt a közzététel a végleges tanulmány ismertségét is növelheti, végül a megjelenés egyfajta védettséget is jelent, és bizonyítékot, hogy a később publikálandó szövegben szereplő gondolatokat a working paper közzétételekor a szerző már megfogalmazta.

A Védelmi-biztonsági Szabályozási és Kormányzástani Műhelytanulmányok célja, hogy a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Védelmi-biztonsági Szabályozási és Kormányzástani Kutatóműhely küldetéséhez kapcsolódó területek kutatási eredményeit a formális publikációt megelőzően biztosítsa, segítve a láthatóságot, a friss kutatási eredmények gyors közzétételét, megosztását és a tudományos vitát.

A beküldéssel a szerzők vállalják, hogy a mű megírásakor az akadémiai őszinteség szabályai és a tudományosság általánosan elfogadott mércéje szerint jártak el. A sorozatban való megjelenésnek nem feltétele a szakmai lektorálás.

A műfaji jellegből adódóan a leadott szövegekre vonatkozó terjedelmi korlát és egységes megjelenési forma nincs, a szerzőtől várjuk az absztraktot és a megjelentetni kívánt művet oldalszámozással, egységes hivatkozásokkal.

A szerző a beküldéssel hozzájárul, hogy a művét korlátlan ideig a sorozatban elérhetővé tegyék, továbbá vállalja, hogy a working paper alapján megírt végleges szöveg megjelenési helyéről a szerkesztőséget legkésőbb a megjelenéssel egy időben értesíti.

A kiadvány ötletét az MTA Jogtudományi Intézet Law Working Papers sorozatának sikeréből merítettük.



Védelmi-Biztonsági Szabályozási és Kormányzástani Műhelytanulmányok 2022/33.

Szerző:

*Dr. Szekendi Gyöngyvér, Magyar Honvédség Parancsoksága
Dr. Till Szabolcs Péter PhD ezredes, Honvédelmi Minisztérium*

Szerkesztő:

Dr. Kádár Pál PhD dandártábornok

Kiadja

*Nemzeti Közzolgálati Egyetem
Védelmi-Biztonsági Szabályozási és Kormányzástani Kutatóműhely*

Kiadó képviselője

Dr. Kádár Pál PhD dandártábornok

ISSN szám

2786-2283

Kézirat lezárva 2022. november 5.

Elérhetőség:

*Nemzeti Közzolgálati Egyetem
Védelmi-Biztonsági Szabályozási és Kormányzástani Kutatóműhely
1441 Budapest, Pf.: 60
Cím: 1083 Bp., Ludovika tér 2.
Központi szám: 36 (1) 432-9000*



A VÉDELMI ÉS BIZTONSÁGI FELADATOK, VALAMINT A KÜLÖNLEGES JOGREND ÚJRA-SZABÁLYOZÁSÁNAK KÖVETKEZMÉNYEI A SZOLGÁLATI JOG MUNKAI DŐ-SZERVEZÉSI VONATKOZÁSAI SZEMPONTJÁBÓL

(A katonai szolgálatteljesítés sajátos és egyéb közszolgálati jogállásokkal közös szabályainak alkotmányos és közösségi jogi visszaigazolhatósága)

A 2022. november 1-re előrehozott hatálybalépésű³ **védelmi és biztonsági reform** a közigazgatási szervek együttműködésén alapuló, átfogó szemléletű és központilag összehangolt állami feladatellátást követel meg. A Hvt. hatálybalépésével megvalósult ennek egyik meghatározó szegmense, a **Honvédség feladatrendszerének újraszabályozása**. E szabályozáshoz hivatott illeszkedni a **honvédek jogállásáról szóló törvény tervezett koncepcionális felülvizsgálata is**. Ennek során az egyik EU jogharmonizációs szempontból is értékelhető tárgykör a 2003/88/EK irányelv determináló hatása a hazai jogalkotási szabadságra, a katonai szolgálat időbeli feltételrendszere vonatkozásában.

A katonai szolgálat időbeli kereteinek szabályozása, szabályozhatósága a katonai szolgálati jog talán egyik **legbonyolultabb, számos szakmai vitát kiváltó területe**, több okból is. A Honvédség közjogi rendeltetése értelemszerűen megköveteli, hogy a jogi környezet hatékonyan és rugalmasan támogassa az egyre bővülő, sok esetben előre nem tervezhető katonai feladatok magas színvonalú, megszakítás nélkül folyamatos végrehajtását, beleértve az ezekre való operatív felkészülést, a korábban elért képességek szinten tartását és fejlesztését is, egyidejűleg az adminisztráció (nyilvántartás) szükséges és elégséges szintre szorítását. Mindazonáltal – ahogy arra az AB is rámutat – „[...] a szolgálati viszony is foglalkoztatási viszony, melyben a katona célja anyagi létének biztosítása, alapjogainak korlátozása csak annyiban indokolható alkotmányosan, amennyiben ez az elérni kívánt célhoz szükséges és azzal arányban is áll.”⁴

Unió oldalról a fegyveres erők feladatai az alapvető állami funkciók részét képezik. A nemzeti biztonság védelme kizárólagos tagállami hatáskör,⁵ ennek megfelelően – ahogy arra már a második Asterix tanulmány is kitért⁶ – eltérő nemzeti álláspontok alakultak ki a munkaidő-

¹ A szerző politikatudományi PhD-vel rendelkező európai szakjogász. A Honvédelmi Minisztériumban szolgálatot teljesítő ezredes, valamint az NKE Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar Honvédelmi Jogi és Igazgatási Tanszék óraadó oktatója. A tanulmány kizárólag a szerzők személyes értékelését, nem pedig a Honvédelmi Minisztérium vagy a Nemzeti Közszolgálati Egyetem hivatalos álláspontját tükrözi.

² A szerző közel 20 éve foglalkozik munkajogi szabályozással a honvédelmi tárcánál, jelenleg a Magyar Honvédség Parancsnokságán, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban. A tanulmány kizárólag a szerzők személyes értékelését, nem pedig a Magyar Honvédség Parancsnokságának hivatalos álláspontját tükrözi.

³ A Magyarország Alaptörvényének tizedik módosításáról szóló T/25. számú javaslat a hatályba léptetési időpontot a TAB módosító indítványa körében szűkítette, felülvizsgálva egyúttal a veszélyhelyzet fogalmkörét.

⁴ A 70/2009. (VI. 30.) AB határozat az Alaptörvény Záró és vegyes rendelkezések 5. pontja alapján hatálytalan, azonban az abban kidolgozott érvek és alkotmányossági összefüggések alapvetően felhasználhatók az alaptörvényi és az alkotmányi szövegezés hasonlósága alapján, az Alaptörvény R) cikk szerinti értelmezési kereteknek megfelelően, függetlenül attól, hogy 2013. július 1-jével hatályba lépett a Hjt.

⁵ EUSZ 4. cikk (2) bekezdése.

⁶ Till Szabolcs: Asterix és az európai munkaidő-szervezés újabb kihívásai; *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle* 9/3. (2021) 15., 17-19. o.

szervezés uniós követelményeinek katonákat érintő jogharmonizációjáról. A rendvédelmi hivatásos állományra vonatkozó, kifejezetten magyar érintettségű, 2020-ban kihirdetett Készenléti Rendőrségi Ítélet⁷ követően, és ahhoz kapcsolódva, az elmúlt évben megszületett a laktanyai készenléti tárgyú **Szlovén Ítélet**⁸, amelyben az **EUB először döntött katonákat érintően a 2003/88/EK irányelv alkalmazhatóságáról**, illetve az attól történő eltérések feltételrendszeréről.

A Szlovén Ítélet tehát mérőföldkőnek tekinthető, melyben az EUB feloldani törekszik az alapvetően civil élethelyzetek rendezésére íródott előírások katonai életviszonyokra vetítési nehézségeit: részlegesen elfogadta ugyan a haderők 2003/88/EK irányelven kívüliségének lehetőségét, de **a katonák közösségi szabályozási kompetencián kívül állását általános jelleggel nem igazolta vissza**. Következésképpen, **a katonai életviszonyokra főszabályként alkalmazni kell a 2003/88/EK irányelvet**, attól tagállami mérlegelési jogkörben szabályszerűen eltérni a 2003/88/EK irányelvvel és az EUB esetjogával, így különösen a Szlovén Ítéletben foglaltakkal összhangban lehet. Az **uniós jog szabályainak be nem tartása indokolandó**, a kivételesség kiterjesztő értelmezése nem megengedett, megalapozottsága pedig **a magyar bíróság előtt vitássá tehető**.⁹ Az **eltérések alkalmazhatósága alapvetően tevékenységkötött**, a 2003/88/EK irányelvvel szemben álló „különös közszolgálati” jelleget elsődlegesen **nem valamely tevékenység katonák általi ellátása** alapozza meg, hanem az, hogy **az adott katonai tevékenység rendelkezik-e olyan sajátos jelleggel**, melyet **a Szlovén Ítélet mentességi körbe sorol**.

A Szlovén Ítélet kategorizálja a katonai tevékenységek idődimenziójának lehetséges megvalósítási módjait és bár megengedőbbnek ítéltető, mint az azt megalapozó Főtanácsnoki Indítvány,¹⁰ ennek következtében a hazai katonai jogállási szabályozás – az általános jogharmonizációs kötelezettségen túl – egy **új nehézséggel** is szembesül(t). Nevezetesen, minél inkább védelmi és biztonsági fókuszú a feladatrendszer hangsúlya a korábbi szűk értelemben vett katonai feladatok helyett (közszolgálati egységesítés), annál inkább beszűkül az eltérő időbeli keretekben történő szabályozhatóság esélye, amely – például válságkezelési és különleges jogrendi érveléssel – csak részlegesen korrigálható. Így ha valamely tevékenységnek lehet **katonai, rendészeti vagy civil katasztrófa-elhárítási, esetleg honvédelmi alkalmazotti megvalósíthatósági alternatívája**, e jellemző a munkaidő-szervezési elvárások szempontjából – a feladat **katonai minőségének elvesztése** mellett, azon keresztül – **a 2003/88/EK irányelv hatálya alá kerülés irányába hat**. Ennek megfelelően a katonai tevékenységek irányelvi kívülállásának érvrendszere a harctevékenység-közeli funkciókra, időben szűken értelmezhető rendkívüli körülményekre, továbbá rotációt kizáró sajátos körülményekre vonatkoztatható, egyedileg indokolandó módon.

⁷ Készenléti Rendőrségi Ítélet.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=5FE90B9D767B113B4F5D235EC11D7568?text=&docid=225998&pageIndex=0&doclang=HU&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=9580360>

⁸ Szlovén Ítélet.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244183&pageIndex=0&doclang=HU&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2093866>

⁹ EBH 2006. 1142. I. A bíróság előtt közvetlenül hivatkozni lehet az állami, illetve állami feladatot ellátó szervvel szemben a közösségi irányelv elégségesen pontos és feltétlen rendelkezésére.

¹⁰ Főtanácsnoki Indítvány.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=237084&pageIndex=0&doclang=HU&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3534070>

A honvédségi feladatrendszer megvalósulási körülményei tehát különböző vizsgálati irányokat eredményeznek, ahol a nemzeti és nemzetközi szempontokat tárgykörönként változó jelentőséggel kell összemérni. Kiinduló tételként ugyanis megállapítható, hogy míg a jogalkotás makroszintjén – a haderő feladatainak meghatározása során – nagyobb mértékben adott a nemzeti hatáskör, a megvalósítás egyéni szintjén – a katonai jogállás honvédségi feladatok ellátását biztosítani hivatott szegmensében, annak személyi és időbeli dimenziói szempontjából egyaránt – az uniós jogharmonizációs elvárások már nagyobb kötöttséget jelentenek. A két Asterix előzmény¹¹ „folytatásaként”, azokra visszatekintve a jelen tanulmány célja, hogy feltérképezze a katonai feladatellátás feltételrendszerét befolyásoló uniós és alkotmányossági elvárásokat, ezáltal a szabályozási mozgástér lehetőségeit és esetleges buktatóit.¹² Olyan szabályozási dilemmák jelzésére is vállalkozunk, amelyek esetében a nemzetközi szerződések (ideértve az EU-jogharmonizációt is) jogalkotói szabadságot korlátozó szerepét az AB részben elismeri, azonban a külső követelményeket önálló megsemmisítési alapként mégsem fogadja el, ugyanakkor a hazai alkotmányos kontextusból további követelményeket viszont levezethet.

A jelen tanulmány

- **első része** a Szlovén Ítélet következményeit ütközteti a korábban a Főtanácsnoki Indítványra, valamint a – részben szigorúbb elvárásokat eredményező – hazai AB gyakorlatra alapított hipotézisekkel,¹³
- **második része** a Hvt. szerinti feladatrendszer egyes elemeit kategorizálja a szolgálatteljesítés eltérő szabályainak megengedettsége szempontjából, majd
- **harmadik része** a Hjt. egyes rendelkezéseinek jogi megfeleltethetőségét vizsgálja egyrészt a 2003/88/EK irányelv által előírt minimumkövetelményekre és az azoktól történő eltérési lehetőségekre, másrészt az alkotmányossági összefüggésekre figyelemmel.¹⁴

1. A Szlovén Ítélet eltérése a Főtanácsnoki Indítványra alapított következtetésektől

A 2021-es második Asterix tanulmány a Főtanácsnoki Indítvány ismeretében, azt lényegében lekötő bírósági ítéletet feltételezve született. Ennek során a szabályozói szabadság határai szempontjából kiemelésre került 19 – részben egymáshoz is kapcsolódó – következtetés, amelyeket azonban a ténylegesen kihirdetett ítéletre figyelemmel részlegesen pontosítani szükséges. A tanulmány első része ezeket a felülvizsgált következtetéseket bontja ki részlegesen eltérve az eredeti felvetések logikai sorrendjétől, a változtatást indokoltá tevő elemek kiemelésével, és a kapcsolódások összevonásával.

1.1. Jogharmonizáció versus alkotmányosság

¹¹ Lásd TILL Szabolcs: Asterix és az európai munkaidő-szervezés, *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle* 2020/1. 159-213. o. és TILL (2021) im. 7-58. o.

¹² E témakör – körültekintő és alapos kutatómunka ellenére is – számos bizonytalansági faktort hordoz, ezért a szerzők jogi következtetései egy lehetséges értelmezést tükröznek.

¹³ TILL (2021) im. 7-58. o.

¹⁴ A 2019/1158 EU irányelv harmonizációja érdekében az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló T/1845. számú törvényjavaslat jelen tanulmány zárásakor került az Országgyűlés részére benyújtásra, ezért annak feldolgozására nem térünk ki.

Ad 1: „[A]z Európai Unió bírósága a nemzeti kompetenciába tartozó szabályozási tartalmak megvalósítási módja szempontjából érvényesíteni törekszik a horizontális harmonizációs szempontokat.”¹⁵

Az eredeti ügyben a 2003/88/EK irányelv normaszövege alapján is evidens volt, hogy annak alkalmazhatósága szempontjából a Munkavédelmi irányelv hatályát megállapító rendelkezés autentikus értelmezése a vita tárgya, és további irányelv vizsgálat körébe vonásának indoka fel sem merült. Ehhez képest az EUB más irányelveket is az érvelése alapjául használt, így megemlítette

- a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i *76/207/EGK tanácsi irányelvet*,
- a munkavállalók által a munkahelyen használt egyéni védőeszközök egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelményeiről szóló, 1989. november 30-i *89/656/EGK tanácsi irányelvet* (harmadik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében), valamint
- a munkavállalók fizikai tényezők (elektromágneses terek) által okozott kockázatoknak való expozíciójára vonatkozó egészségügyi és biztonsági minimumkövetelményekről (20. egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) és a 2004/40/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2013. június 26-i *2013/35/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvet*.

A fenti irányelvek közül az első nem nyer konkrét hivatkozást (áttételesen a hadkötelezettséggel kapcsolatos ítéletek útján mégis hat), a másik kettőre épített 67. pont ugyanakkor a rendszertani értelmezés egyik sarokpontja, generalizálva a Főtanácsnoki Indítvány egyik kiegészítő lábjegyzetének a *contrario* érvét.¹⁶

„67. (...) **a katonákra vonatkozó különös kivételek**, amelyeket mind a 89/656 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja, mind pedig a 2013/35 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének b) pontja kifejezetten előír, **szükségtelenek lettek volna, ha a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése általános jelleggel kizárta volna a fegyveres erők tagjait ezen utóbbi irányelv hatálya alól**. E 2. cikk (2) bekezdésének első albekezdése ugyanis a 89/656 irányelv és a 2013/35 irányelv hatályát is meghatározza, amint az a 89/656 irányelv 1. cikkének (2) bekezdéséből, illetve a 2013/35 irányelv 1. cikkének (6) bekezdéséből kitűnik.”¹⁷

¹⁵ TILL (2021) im. 16. o.

¹⁶ „88. (...) Ezenkívül azt a tényt, hogy a katonák főszabály szerint nincsenek kizárva a 89/391 irányelv hatálya alól, az is bizonyítja, hogy több, az előbbi irányelv alapján elfogadott, a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló „egyedi irányelv” is rendelkezik rájuk vonatkozó eltéréssről. (...) Ebből a *contrario* az a következtetés vonható le, hogy főszabály szerint a 89/391 irányelvet végrehajtó, a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelvek – amelyek olyan különböző témákra vonatkoznak, mint a munkahelyek, a munkaeszközök, illetve a kijelzőberendezések munkavállalók általi használata, a rákkeltő anyagoknak, a zajnak, a munkahelyi rezgéseknek való kitettséggel kapcsolatos kockázatok megelőzése stb. – **alkalmazandók a katonákra.**” Főtanácsnoki Indítvány 88. lábjegyzet, kiemelés hozzáadva.

¹⁷ Szlovén Ítélet 67. pont, kiemelés hozzáadva.

Az előző kiegészítések felértékelése végső soron mégsem változtatott a Szlovén Ítélet Főtanácsnoki Indítvánnyal párhuzamba állítható szemléletén, így a hatályt kizáró francia álláspont egészének befogadhatóságát eleve kizárta. Az már más kérdés, hogy az EU-jogrendszer koherenciájára épített gondolatmenet logikailag nem szükségszerűen megfordítható. Abból, hogy a kapcsolódó későbbi (pontosabb) különös szabályok szerint azok elfogadásakor a katonákra kiterjedő hatály vélelme adott volt, még nem feltétlenül következne ugyanez az eredeti szabályozás vonatkozásában: akár utólagosan észlelt tévedés vagy mulasztás lehetősége is felmerülhetne. A cél által determinált vagy rendszer-szemléletű értelmezési közelítéseknek ugyanakkor valós következménye, hogy a meglévő különös szabályozások az eredeti (pontatlanabb) megfogalmazásra is visszahatnak.

E rendszerlogikát építő érv egyébként a kivételek leszűkítő értelmezésére vonatkozó általános alapelvből is levezethető, amelynek konkrét hivatkozása a Készenléti Rendőrségi Ítéletből visszahatva a Szlovén Ítélet 55. pontjába is beépült.¹⁸ Összességében tehát az uniós harmonizációval szemben szektorális kivételeesség nem fogadható el.

1.2. Jogharmonizáció és nemzeti alkotmányosság kölcsönhatása

Ad 2: „[A] 70/2009. (VI. 30.) AB határozat 12/2020. (VI. 22.) AB határozattal Alaptörvénykonformmá konvertált olvasata szerint összességében addig védhetőek a katonai szolgálatteljesítés sajátosságaival indokolt alapjogi korlátozások, amíg azok a honvédségi feladatok ellátása miatt kényszerítő módon szükségesek, és nem járnak az egyes alapjogok aránytalan korlátozásával, különösen nem önállóan nevesített alkotmányos részkategóriák teljes eltűnésével.”¹⁹

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szerint „[m]inden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.” Az alkotmányos előírás alapján önmagában is nemzeti szintű determinációt eredményez, ha a katonák fogalma nem zárható ki a munkavállalók közül: a három önálló jogcímű pihentetési kategória összevonhatósága megengedett, azonban egyik sem nyelheti el, teheti virtuálissá a másik jogcímet, így egyfajta matematikai összeadódási modellt kell követni a pihentetési idők kiszámításánál. Időbeli korlátok, következésképpen egészségvédelmi előírások hiányában különösen az uniós jogon kívül eső katonai tevékenységek esetén értékelődik fel az előzők szerinti alaptörvényi megfeleltetés, elsődlegesen a korlátozhatóság szükségessége és arányossága vonatkozásában.

¹⁸ „32. Meg kell tehát határozni, hogy az olyan feladatok, mint amelyenkről az alapügyben szó van, a 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében előírt **kivétel hatálya alá tartozhatnak-e, amelynek olyan értelmezést kell adni, amely terjedelmét az azon érdekek védelméhez szigorúan szükséges mértékre korlátozza**, amelyek védelmét az irányelv a tagállamok számára lehetővé teszi (2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 54. pont; 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 53. pont).” Készenléti Rendőrségi Ítélet 32. pont, kiemelés hozzáadva.

¹⁹ TILL (2021) im. 33. o.

Míg a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat ténylegesen nem terjeszkedett túl az orvosi ügyeleti rendszer sajátos megvalósulási formája alkotmányos mérlegelési tartományt túllépő jellegének felülbírálatán,²⁰ és az érvelésébe a katonai szolgálatteljesítés atipikus következményeire reflektálást sem vonta be, a munkaidő-szervezés szigorító szabályainak visszahatásaként a korabeli békemissziós 70/2009. (VI. 30.) AB határozat kifejezetten megemlítésre került a különleges jogrendi szabadságot szabályok miatt a 18/2021. (V. 27.) AB határozattal elbírált „rabszolgatörvény” ügyben.²¹ Olyan követelmények nyertek az átlagosnál szigorúbb munkavégzési körülmények megengedhetőségi kritériumai között ismételt kiemelés, mint a pihenéshez való jog korlátozhatósági szempontjai (diszkrimináció-mentesség, törvényi szabályozottság, igazolható alkotmányos célhoz képest szükségesség és arányosság), az ellátott tevékenységhez igazodó, a fokozott terhelés és a pihentetés kiegyensúlyozására hosszabb időtávon törekvő működés feltételekkel és korlátozásokkal való arányosítása, a pihentetés és ezáltal az egészséges és biztonságos munkavégzés intézményeinek komplex vizsgálata (napi maximális szolgálatteljesítési idő, munkanapok közötti minimális pihenőidő, utazási idő beszámíthatósága, heti pihenőidő, szabadság kiadása alapjog aránytalan sérelmének tilalma és törvényi garanciái), valamint az önként vállalt vagy elrendelt túlmunka maximumának egészségkárosító hatása bizonyítottságának szempontjából történő mérlegelése.

Azzal ugyanakkor, hogy az atipikus katonai szolgálatteljesítési időkeretek a munkaidő-szervezés nemzeti szabályainak szempontjából felhasználhatónak minősülnek, megerősítést nyert az az érvelési irány is, hogy a szigorúbb előírásoknak alkotmányossági oldalról is megindokolhatóknak kell maradniuk: ha például az egészségügyben nem lehetséges a pihentetési jogcímek egymásban történő feloldásában a jogcím-vesztés technikája, ez a katonai szegmensben is visszaigazolhatatlan eszközzé válik. Lehetséges ugyanakkor tevékenységekre koncentrált időszakok miatt a fokozottabb mértékű szolgálatteljesítés elrendelése, a többlet-szolgálatot azonban – a biztonsági és egészségvédelmi követelmények folyamatos fenntartásán túl – külön jogcímmű, arányosított pihentetéssel is kompenzálni szükséges.

E vonatkozásban ugyanakkor szükséges arra is utalni, hogy az alaptörvényi innováció – a pihentetési jogcímek elkülönítésének – elsődleges forrása az EU Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdése, amelyre a Szlovén Ítélet 48. pontja is kifejezetten hivatkozik: „Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”²² Nem mellőzhető továbbá annak kiemelése sem, hogy az Alaptörvénybe is átemelt három pihentetési jogcímen túl, a munkaidő

²⁰ „[56] A Kúriának az az értelmezése azonban, miszerint a napi pihenőidő és a heti pihenőnap egy időben kiadható, nem egyeztethető össze az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével, mivel abból – a pihenőidők eltérő rendeltetésére tekintettel – az következik, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat.”

²¹ Lásd különösen az indoklás [36]-[39] és [103] pontjait.

²² Kapcsolódó **nemzetközi jogi kötelezettségek is kiemelhetők**: az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 7. cikke igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jogként biztosítja – többek között – a munkaidő ésszerű korlátozását és a rendszeres fizetett szabadságot. Említést érdemel az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 2. cikke, melyben ugyancsak megjelenik az igazságos munkafeltételekhez való jog, ezen belül például az ésszerű napi és heti munkaidő meghatározásának, továbbá az évi minimális fizetett szabadság és a heti pihenőidő biztosításának kötelezettsége. Végezetül, az Egyesült Nemzetek Szervezete által elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikk 4. pontja és 24. cikke ugyancsak elismeri a munkaidő ésszerű korlátozásához, a pihenéshez, valamint a fizetett szabadsághoz való jogot.

maximálása is az EU Alapjogi Chartájának védelme alatt áll. Végző soron tehát a korábbi virtuális nemzeti alkotmányossági többlet-követelmény a Szlovén Ítélet érvelési rendszerébe is beépült, így az a harmonizációs szempontrendszer elemévé vált, amely a munkaidő maximum-szabályozása körében a 2003/88/EK irányelv hatályán túli katonai tevékenységeknél is okozhat kihívásokat.

1.3. A katona – a hadköteles kivételével – munkavállalói részkategória

Ad 10: „[A] feladatok létszámigény-tervezése során a metódika kiinduló pontjává a munkaidő-számítást kell tenni.”

Ad 18: „[E]zen túlmenően azonban a feladatrendszer újra-alkotásával párhuzamosan újra kell tervezni az egyes feladatok humán-erőforrás szükségletét, az esetek túlnyomó részében ebből kizárva a hadköteles állományt (a haza katonai védelme végső esetkore kivételével).”

és

Ad 13: „[A] feladatok létszámigény-tervezése során ugyanakkor a helyettesíthetőség a domináns szempont. Amennyiben nincs külön indoka a feladatok szűk személykörhöz kötésének (helyettesíthetőség kizárásának indokai), a tervezhetőségi szempont a normál időszaki szabályok szerinti tervezés²³ szükségességét veti fel.”

A Szlovén Ítélet töredékét teszi ki a hadkötelezettség lehetőségére utaló érvrendszer, markánsan szűkítve annak elhatárolásban megnyilvánuló jelentőségét a Főtanácsnoki Indítványhoz képest.²⁴ Ahogyan a 18/2021. (V. 27.) AB határozat sajátosságokkal rendelkező, de egyértelműen munkavégzésnek minősíti a katonák szolgálatteljesítését²⁵ annak

²³ TILL (2021) im. 48. és 53-54. o.

²⁴ „41. Egyébiránt, amint arra a főtanácsnok indítványának 44. és 45. pontjában lényegében rámutatott, ennek az állításnak nem mond ellent a 2003. március 11-i Dory ítélet (C-186/01, EU:C:2003:146).

42. Míg ugyanis a kötelező sorkatonai szolgálat bevezetése, amely az ezen ítélet alapjául szolgáló ügy tárgyát képezte, nem minősül az unió jog által tekintetbe vett kérdésnek, a munkaidő-szervezés olyan terület, amelyet az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdése alapján harmonizált a 2003/88 irányelv.” Szlovén Ítélet 41-42. pont.

²⁵ „[35] Megalkotásuk óta külön (ágazati) törvények tartalmazzák tehát – adott esetben a közös szabályok tekintetében mögöttes jogszabályként hivatkozott munka törvénykönyvére való utalások mellett is – a köztisztviselői (kormánytisztviselői), a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírásokat; miközben például a fegyveres testületek (rendőrség, honvédség) tagjai vagy akár az egészségügyi dolgozók vonatkozásában számos lényeges munkajogi (köztük éppen a munkaidő beosztásával, a pihenőidő kiadásával, a túlmunka elszámolásával kapcsolatos, adott esetben az Alkotmánybíróság előtt korábban már meg is támadott) előírást szintén a rájuk vonatkozó külön jogszabályok tartalmazzák.”

pihentetési és szolgálatteljesítés-maximalizálási következményeivel együtt, a Szlovén Ítélet sem enged kivételt az alól, hogy az önkéntességen alapuló szolgálatteljesítés lényegét tekintve munkavégzés.

Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy a „munkavégzés”-nek minősülés egyáltalán nem jelenti azt, hogy az EUB álláspontjának következményeként a katonák szolgálati jogviszonya – a munkajogviszonyok közös jellemzőin túl – tartalmilag azonos lenne az Mt. szerinti munkaviszonnyal.²⁶ Ugyanez igaz arra is, hogy a Hjt. szerinti szolgálati jogviszony alanyaiként **a katonák a munkavállalók uniós jogi fogalmába**²⁷ tartoznak, mert ez sem azonosítható az Mt. szerinti munkavállalói státusszal, nem vonja kétségbe, és **nem bagatellizálja az önként vállalt katonai szolgálat hivatás jellegét.**

A hadkötelezettségi fogalomrendszer kizárása voltaképpen annak egyértelmű elhatárolását jelenti, hogy – az uniós kontextuson kívül álló, a haza katonai védelmére irányuló tevékenység atipikus megvalósítási formája kivételével – mekkora a megengedett és visszaigazolt mérlegelési tartománya a munkavégzés sajátos tárgyából eredő eltérő követelményeknek.²⁸ Mivel a kivételek általános elutasítása egyáltalán nem lehetne irányelv-konform, a választás lehetősége a hatály alóli általános vagy az egyes elemek kizárása között áll fenn, amelyhez képest a kivételek leszűkítő értelmezésének elve az első opció ellenében hat.²⁹ Bár az önkéntesen katonai szolgálatot teljesítő személy fogalmilag a munkavállaló gyűjtőfogalma alá tartozik,³⁰ az viszont már a jogharmonizációs kérdésen túlmutató nemzeti alkotmányossági

„[39] Azzal együtt, hogy az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyok **számos, egyébként igen lényeges jellemzőjüket tekintve alapvető eltérést mutatnak** a Hjt.-ben szabályozott szolgálati jogviszonyoktól (ezért is **szükséges azokat eltérő jogszabályokban szabályozni**), a 70/2009. (VI. 30.) AB határozat – amely érvelésében elvonatkoztat a honvédelmi szolgálati viszony jellegétől – **a munkaidőkeret és a pihenéshez való jog viszonyát illetően az Alkotmánybíróságnak a jelen ügyben is támpontul szolgálhat.** 18/2021. (V. 27.) AB határozat [35] és [39] pont, kiemelés hozzáadva.

²⁶ A munkajog – mint önálló jogág – a jogilag szabályozott keretek között, szerződés alapján, ellenérték fejében, más részére, alárendeltségben, nem önállóan végzett munkát, illetve az ezekhez kapcsolódó ún. kollektív munkajogi viszonyokat szabályozó jogi normákat foglalja magában. A Hjt. szerinti **katonai szolgálati jogviszony** – szolgálatteljesítés érdekében létesített különleges közszolgálati jogviszonyként – a munkajog hatálya alá tartozó jogviszonyok rendszerében **a közsféra munkajogviszonyai körébe tartozik**, ugyanúgy, mint például a Kit., a Hszt. és az Újt. által szabályozott szolgálati jogviszonyok. (Lásd részletesen Dr. HALMOS Szilvia – Dr. PETROVICS Zoltán: Munkajog. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014. 13-18.o.) Tény, hogy ezekkel az ismertetőjegyekkel a hadkötelezettségen alapuló katonai szolgálat nem rendelkezik.

²⁷ Az EUB első alkalommal a Lawrie-Blum-ügyben (1986.) mondta ki, hogy munkavállalónak minősül mindenki, aki más számára és irányítása alatt (utasítása szerint), díjazás ellenében, valódi és tényleges tevékenységet végez. A munkavállaló uniós jogi fogalom, a tagállamok belső jogától független módon uniós hatállyal érvényesül a felsorolt objektív kritériumok alapján, tagán értelmezendő, így független a jogviszony formájától, közjogi vagy magánjogi jellegétől, időtartamától, a díjazás mértékétől és formájától.

²⁸ „45 Így az uniós jog és különösen a munkaidő-szervezésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása nem akadályozhatja meg azon különleges feladatok ellátását, amelyeket az egyes tagállamok saját kötelezettségeikre és feladataikra figyelemmel fegyveres erőikre bízhatnak területi integritásuk megőrzése vagy nemzeti biztonságuk védelme céljából.” Szlovén Ítélet 45. pont.

²⁹ „64. E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy 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.” Szlovén Ítélet 64. pont.

³⁰ „49. E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88 irányelv alkalmazásakor a „munkavállaló” fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezéseit – 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. Következésképpen a munkaviszony a munkavállaló és munkáltatója közötti alárendeltségi viszony fennállását feltételezi. Az ilyen viszony fennállását a felek közötti kapcsolatot jellemző

probléma, hogy a hadkötelezettség milyen feltételekkel és kiterjedtséggel érvényesíthető. Az állami (alkotmányos) szabályozói szabadság elsődlegesen abban áll, hogy a feladatrendszer mely elemei és milyen feltételekkel kapcsolhatók a hadkötelezettségi intézményrendszerhez: minden azon kívül megoldott eset szempontjából ugyanakkor valamilyen mélységig igazodni szükséges a munkaidő-szervezési viszonyrendszerhez, legalább az azon kívül állás megindokolhatóságáig.

E vonatkozásban az EUB rögzítette a saját szempontrendszerét, amelyhez képest csak a megengedett kivételek alkalmazási határterületei eredményezhetnek „szürke zónákat” például a helyettesíthetőség kizártsága, a rendkívüli sürgősség, a tulajdonképpeni katonai műveletek, vagy az azokra való felkészülés körében. Ami viszont a 2003/88/EK irányelv hatálya alatt tartott katonai feladatok esetében nem vitatható a továbbiakban, az az uniós fogalomrendszerhez kötöttség: ami a munkaidő-szervezési kontextusba tartozó tevékenység, annak körülményei a nemzeti szabályozással nem írhatók felül.

összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni (2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 41. és 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 A jelen ügyben nem vitatott, hogy az alapügyben szóban forgó időszakban B. K. díjazásban részesült és a szlovén hadsereg tiszthelyetteseként az előző pont értelmében vett alárendeltségi viszonyban állt a munkáltatójával. Következésképpen a 2003/88 irányelv *a priori* alkalmazandó a helyzetére.” Szlovén Ítélet 49-50. pont.



1.4. A feladatrendszer kivételei és analógiái

Ad 3: „[A]z általános alapjog-korlátozási szinthez képest a feladatrendszer egyes elemeinek ellátása a szolgálatteljesítés körülményei (hely, idő, tevékenység veszélyes jellege) által meghatározottan az e tevékenységre való felkészülés időszakára is kiterjedő módon további korlátozásokat is megalapozhat, ahol viszont a szükséges és arányos korlátozás felülmérlegelése már az alkotmányos követelmények eseti értékelését eredményezik.”

és

Ad 16: „[A] felkészítés gyakorlati szakaszának feladatokhoz kapcsoltsága ugyanakkor eltérő következményekre vezet a honi és a külföldi feladatok összevetésében: az utóbbi esetben a helyettesíthetőség szűkebb lehetősége azonos tevékenységet eltérő helyszínen a védhető kategóriába emelhet át.”³¹

A fenti hipotézis ütköztetése a Szlovén Ítélettel kétszintű mérlegelést tesz szükségessé: egyrészt a katonai feladatrendszer privilegizált érveinek számbavételét, másrészt ezek kiképzési feladatokra kiterjesztését a tényleges tevékenység megvalósítási korlátaival összevetésben. A Szlovén Ítélet egyik centrális eleme így a 85. pont felütése (kivételi taxáció) az elbírálási metodika szempontjából, és ez egyúttal az uniós és nemzeti elbírálási hatáskör feladatköri elhatárolási alapja is:

„A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása, hogy a B. K. által végzett ügyeleti tevékenység a jelen ítélet 73–83. pontjában említett esetek valamelyike alá tartozik-e. Amennyiben nem, e tevékenységet úgy kell tekinteni, mint amely a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozik.”

A kiinduló pont tehát a 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartozás vélelméhez képest a kimentési indokok visszaigazolása. A hivatkozott pontok szerinti lehetséges mentesülési érvelések:

- 73. pont: **átmeneti kizártság** kiterjedt, rendkívüli körülmények közti kihívások elhárítására, a katonai tevékenység a lakosság védelme érdekében szükséges, de nem lehetséges a 2003/88/EK irányelv szerinti garanciák, köztük például a rotáció biztosítása (74.),
- 75. pont: **teljes kizártság** (62.) **különleges katonai tevékenységekre**, amelyek szükségszerűen és állandó jelleggel ellentétben állnak a 2003/88/EK irányelv szerinti követelményekkel, például a nekik tulajdonított közérdekű cél érdekében rotációval

³¹ TILL (2021) im. 33. és 53. o.

nem szervezhető (61.), vagy ha a képzés magas szintje vagy a feladat rendkívül érzékeny jellege miatt a katona csak nagyon nehezen helyettesíthető (76.),

- 77. pont: **teljes kizártság** a katonai fellépésével járó külső vagy belső, időleges vagy tartós **műveleti részvételre**, a 2003/88/EK irányelv ilyenkor jelentős kockázatot jelent a műveletek sikerére (a teljes körű hosszú idejű fellépés), az alapvető funkciók megfelelő ellátására (78.), valamint a tulajdonképpeni katonai műveletek időtartamára, az **ahhoz szükséges**, de közvetlenül nem kapcsolódó **katonai tevékenységekre**, amelyekre rotáció vagy munkatervezés bevezetése a tulajdonképpeni katonai műveletek rovására történhetne (79.),
- 80. pont: az olyan katonai tevékenység, amely a **katonai alapkiképzés** körébe tartozik (a sorkatonai szolgálattal összevethető) vagy az olyan műveleti gyakorlatok körébe, amelyeken a katonák későbbiekben kötelesek rendszeresen részt venni, **céljuk a műveleti valóság-közeli szimuláció** (81.), végső soron az egészséghez és biztonsághoz való jog biztosítása érdekében (82.), illetve
- 83. pont: az alapkiképzés, a műveleti gyakorlatok és a tulajdonképpeni katonai műveletek béke idejű végrehajtása sem tartozik a 2003/88/EK irányelv hatálya alá, mivel a **nemzeti biztonság és területi integritás védelme béke időszakra is kiható feladat**.

A katonai feladatok nemzeti felelősségi körbe tartozó minőségének összefoglaló értékelése szerint:

„84. Hozzá kell tenni, hogy az **egyes tagállamok kizárólagos felelősségi körébe tartozik, figyelemmel** többek között azon **fenyegetésekre**, amelyekkel szembesülnek, saját **nemzetközi felelősségvállalásaikra**, vagy azon különös **geopolitikai környezetre**, amelynek az adott állam részét képezi, hogy **végrehajtsák az általuk megfelelőnek ítélt katonai műveleteket, és meghatározzák azon alapkiképzés és műveleti gyakorlatok intenzitását**, amelyeket hasznosnak tartanak az említett műveletek megfelelő végrehajtásához, **anélkül hogy a Bíróság e tekintetben felülvizsgálatot gyakorolhatna**, mivel e kérdéseket úgy kell tekinteni, mint amelyek **kívül esnek az uniós jog hatályán**, amint az a jelen ítélet 38. pontjában megállapítást nyert. (...)”

„38. Egyébiránt a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a tagállamoknak a katonai szervezetre vonatkozó döntéseit, amelyek célja **területük, illetve alapvető érdekeik védelme**, mint olyanokat **nem az uniós jog szabályozza** (lásd ebben az értelemben: 2003. március 11-i Dory ítélet, C-186/01, EU:C:2003:146, 35.pont).”³²

1.5. A feladatrendszer határterületei

Ad 12: „[A] határvédelem közfeladat, amelynek megvalósítási módja kivételesen a „béke” -

³² Szlovén Ítélet 38. és 84. pont, kiemelés hozzáadva.

szabályokhoz képest fokozottabb igénybevételt is indokolhat.”

Ad 6: „[A] rendészeti típusú feladatok belföldi felvállalása kettős hatású: legitimálható a biztonsági környezet követelményei által ultima ratio-ként, de ezen elemek beépítése a katonai sajátosság-igény védhetőségét gyengíti.”

és

Ad 4: „[V]égső soron a kiegészülő feladatrendszer miatt, a kellő nagyságú személyi állomány rendelkezésre állásának hiánya mellett sem tolható el az alapjogi korlátozások átlagos szintje a sajátos szolgálati körülmények általános követelményekké konvertálásának irányába: a szolgálatteljesítés körülményeit a konkrét feladat határozza meg azzal, hogy a jogkorlátozás elfogadottsága az alkotmányossági követelményeken túl a beáramlás/leszerelés dinamikája által is tesztelt, ahol az önkéntességi mozzanat lényegéhez tartozik a jogviszony-megszüntetés szabadságának különös indokú és átmeneti korlátozhatósága.”³³

A kivételesség határai szempontjából elsődleges kérdés a rendészeti jellegű feladatok és a tulajdonképpeni katonai műveletek közötti különbségtétel annak ellenére, hogy a mentességi hivatkozás elvi kiinduló pontja – az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésére figyelemmel – végső soron mégis közös.³⁴ A védelem és biztonság értelmezési tartományának megragadása szempontjából ugyanis alapvető jelentőségű, hogy a lábjegyzet szerinti idézet utolsó mondatának kizárólagossági eleme („nemzeti biztonság”) a területi integritás államhatárral összefüggő szegmensében eredményezhet-e mentességet, katonai műveletként definiálva az államhatár őrzését.

A Szlovén Ítéletben a „területi integritás megőrzése” visszatérő jelleggel a fegyveres erők kizárólagos nemzeti kompetenciába tartozó feladatoként kerül beazonosításra³⁵, ugyanakkor az EUB kiemeli, hogy

³³ TILL (2021) im. 53. 47. és 33-34. o.

³⁴ „36. E 4. cikk (2) bekezdése értelmében az Unió tiszteletben tartja egyrészt a tagállamoknak a Szerződések előtti egyenlőségét, valamint nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének, másrészt **tiszteletben tartja az alapvető állami funkciókat, köztük az állam területi integritásának biztosítását, a közrend fenntartását és a nemzeti biztonság védelmét.** Ugyanezen rendelkezés pontosítja, hogy a **nemzeti biztonság az egyes tagállamok kizárólagos feladata marad.**” Szlovén Ítélet 36. pont, kiemelés hozzáadva.

³⁵ Lásd Szlovén Ítélet 36., 37., 40., 43., 45., 83. pont.

„[...] 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 [...]. Ugyanennek kell vonatkoznia a valamely tagállam területi integritásának védelme érdekében elfogadott nemzeti intézkedésekre is.”³⁶

A Szlovén Ítélet 74. pontja **„rendkívüli” körülmények fennállásának idejére kizárja** a 2003/88/EK irányelv hatálya alól azokat a katonai tevékenységeket, amelyek e körülmények által indokoltak a lakosság védelme érdekében, ha e körülmények miatt az uniós minimumkövetelmények – mint például a rotáció – betartása nem lehetséges. Az EUB ugyanitt azonban külön hivatkozik a Készenléti Rendőrségi Ítélet 47–50. pontjaira is. Eszerint a 2003/88/EK irányelv hatálya alatt áll a rendvédelmi szervek hivatásos tagjainak olyan rendeltetészerű tevékenysége, melyek során a feladatellátás céljának megfeleltethető „szokásos” körülmények között valósul meg, függetlenül attól, hogy e körülmények előre láthatók, illetve veszélyesek-e.

Voltaképpen tehát az EUB – már több hónappal a szlovén Főtanácsnoki Indítvány megelőzően – **kizárta a rendvédelmi kontextus „védett magjának” lehetőségét**, mert a kimentéshez az általános **rendkívüliségi és más módon el nem háríthatósági kontextust** („kivételes események”) fogadta csak el³⁷, miközben **a Szlovén Ítélet által lényegében a feltétel nélküli kivételi körbe sorolta a Honvédség rendeltetészerű alapvető műveleti feladatait, és az ezekre történő felkészülést.**

Folyományi kérdésként felmerülhet azonban, hogy a Honvédség határvédelmi feladatainak rendészeti szegmensén túlmutató része átsorolható-e a tulajdonképpeni katonai műveletek értelmezési tartományába. A válasz valószínűsíthetően attól függ, hogy a tevékenység célja lényegében a szuverenitás védelme, vagy pedig a tömeges bevándorlás elleni fellépés. Az utóbbi esetben önmagában a közreműködők katonai minősége – a kivételek kiterjesztő értelmezésének tilalmára is figyelemmel – vélelmezhetően nem eredményezheti a Készenléti Rendőrségi Ítélet szerinti precedens meghaladását. Ilyen például az, hogy a rotáció csak kivételes súlyú és mértékű körülmények esetén mellőzhető, amit leront, ha a feladatvégrehajtás több hónapig tart. Ugyanakkor felhozható, hogy e tevékenység megszervezési módjának is van sajátos katonai szegmense, mert a Honvédség a rendőrség feladat- és hatáskörét nem vonhatja el, ellátásában a honvédségi szervezetek állománya katonai függelmi rendszerben, saját parancsnokaik vezetésével vesznek részt.

³⁶ Szlovén Ítélet 40. pont.

³⁷ „A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i **2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv** 1.cikkének (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy ezen irányelv 2. cikkének 1. és 2. pontját **alkalmazni kell a rendvédelmi szervek azon tagjaira**, akik valamely tagállam külső határain **határőrizeti feladatokat látnak el** harmadik országok állampolgárainak az említett határokon való beáramlása esetén, **kivéve** ha **a releváns körülmények összességére** tekintettel az ellátott feladatok olyan **kivételes események** keretében teljesítetteknek bizonyulnak, amelyek **súlyossága és mértéke az élet, az egészség, valamint a közösség biztonságának védelméhez nélkülözhetetlen** intézkedések meghozatalát teszi **szükségessé**, és e feladatok megfelelő teljesítését **veszélyeztetné** az, ha az említett **irányelv által előírt összes szabályt** be kellene tartani, aminek a vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.” Készenléti Rendőrségi Ítélet végkövetkeztetése, kiemelés hozzáadva.

A tényleges országvédelmi céllal megvalósuló kitelepülés esetén viszont a Szlovén Ítélet kivételi felsorolása érdemben sikeres hivatkozás lehet a Készenléti Rendőrségi Ítélet érveivel szembe állítva is:

„45. Így az uniós jog és különösen a munkaidő-szervezésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása nem akadályozhatja meg azon különleges feladatok ellátását, amelyeket az egyes tagállamok saját kötelezettségeikre és feladataikra figyelemmel fegyveres erőikre bízhatnak területi integritásuk megőrzése vagy nemzeti biztonságuk védelme céljából.”³⁸

A fentiekből adódik ugyanakkor az a következtetés is, hogy a rendészeti alapfeladatként ellátott és a katonai közreműködéssel megvalósuló határőrizeti feladatrendszer célrendszerében, illetve minőségi jellemzőiben ugyan nem azonosítható, azonban a feltételrendszereik egységesítése a Készenléti Rendőrségi Ítélet hatálya alá került eredményezhet, azaz a kivételek kiterjesztő értelmezésének tilalma az érvelés e pontján is kockázatokat eredményez.

1.6. A feladatrendszeri védettség részleges fenntarthatósága

Ad 5: „[A] katonai tevékenység nem egységes szabályozási tárgy a munkaidő-szervezés szempontjából, amelyben általánosan az egyes feladatok célja, vagy kivételesen a specializált szervezeti egységek sajátos rendeltetése alapozhatja meg a munkaidő-szervezési irányelv követelményeinek teljes vagy részleges kizárását.”

Ad 8: „[A] különleges erők fokozott elvárásrendszere a sajátos funkciókra felkészítés domináns jellege miatt védhető. Mérlegelendő a tűzszerészek és vegyi-mentesítők e körbe vonhatóságának védhetősége.”

Ad 14: „[A] szervezeti védettség szempontjához képest a feladat az elsődleges: implicit módon a beavatkozó egység védettségének elvesztését eredményezheti, ha a feladatellátás során a tartósság válik meghatározóvá.”

és

Ad 15: „[A] Főtanácsnoki Indítvány elbírálása során, vagy későbbi ügyekben a készenléti rendőr-ügy vizsgálati körbe vonása

³⁸ Szlovén Ítélet 45. pont.

korlátozhatja a speciális alakulatok védettségének visszaigazolását (akár a diszkriminációs érveléssel szembeni védettségre visszaható módon is). A speciális feladatkörön kívüli feladatokba vonás tartóssága így hosszabb távon a szervezeti sajátosságot teheti kérdésessé.”³⁹

A Szlovén Ítélet nem vonta a nevesített mentességi körbe a specializált alakulatokat, így állományukra, illetve az általuk teljesített szolgálatra – a releváns körülmények függvényében – az 1.4. pontban ismertetett, tevékenység-specifikus kivételek az irányadók. A munkáltató rendeltetése, és ebből következően szervezeti sajátosságok kisebb-nagyobb mértékben kihatnak az adott alakulat teljes személyi állományának foglalkoztatására.⁴⁰ Ugyanakkor ennek – tevékenységtől független – mentességi okként kezelése

- általános jelleggel egységesítené az igen különböző feladatokat ellátó katonák szolgálatteljesítésének időbeli kereteit, továbbá
- alkalmazhatósági dilemmákat eredményezne⁴¹ a személyi állományba tartozó, katonáktól eltérő rendeltetésű jogviszonyban foglalkoztatottakra (honvédelmi alkalmazottak) nézve (a Szlovén Ítélet kizárólag a katonákra értelmezhető).

A Szlovén Ítélet példálózó jelleggel nevesít néhány olyan katonák által is ellátható tevékenységet, amelyek nem rendelkeznek 2003/88/EK irányelvtől eltérést megalapozó „különös közszolgálati” sajátosságokkal, mert azok más jogviszonyban is végrehajthatók.

„69. Éppen ellenkezőleg, 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.”⁴²

Következésképpen, mivel értelmezhető, vagy éppen **tipikus megvalósulásában kimutatható a katonák által ellátott egyes tevékenységek munkaidő-szervezési értelmezési tartományban való megvalósulása**, ez egyben a **kivételezési érveket szűkítő/lerontó szempont**. Egy példával szemlélítve, a különleges műveletiek szakácsa – „besorolása” szempontjából – a főzés dominánsan civil tevékenységi jellege tűnik elsődlegesnek, de a speciális eszközökre szakosodott fegyvermester vagy a harctéri életmentő kiképzettségű

³⁹ TILL (2021) im. 47-48. és 53. o.

⁴⁰ Általános munkajogi szabály, hogy a munkavállaló vagy a munkavállalói csoport munkarendje mindig ahhoz a munkáltatói tevékenységhez igazodik, amelyet ez a munkavállaló vagy csoport végez. Következésképpen, ha a munkáltató – sajátos rendeltetése miatt – például megszakítás nélküli vagy több műszakos tevékenységet folytat, az említett körülmények által indokolt sajátos munkaidő-szabályok nem általános jelleggel valamennyi munkavállalóra alkalmazhatók, hanem kizárólag azokra, akiknek munkavégzése e munkáltatói tevékenységhez kötődik. HALMOS–PETROVICS im. 153. o.

⁴¹ Egy ilyen megközelítés jelenleg nem igazolható vissza sem uniós, sem hazai dogmatikával, ugyanakkor végső eszközként történő objektív indokokkal alátámasztott alkalmazását nem feltétlenül szabadna kizárni. **Az adekvát jogállási környezet megvalósításához lehetőséget nyújthat a honvédelmi alkalmazotti jogviszony koncepcionális továbbfejlesztése.**

⁴² Szlovén Ítélet 69. pont.

felcser esetében a tevékenység limitált helyettesíthetőségi szempontja valószínűleg ügydöntővé válhat.

A fenti korlátozás azonban nem abszolút jellegű, egészen addig tart, amíg a **katona a „civil” jellegű tevékenységet nem katonai művelet keretében végzi**, ideértve e művelet közvetlen előkészítését is. **A katonai műveletek teljes és feltétel nélküli mentessége az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésére figyelemmel áttör(het)i a 69. pont szerinti elhatárolást**, mert az uniós minimumkövetelmények katonákra történő alkalmazása sem akadályozhatja az alapvető állami funkciók megfelelő ellátását.⁴³

Voltaképpen azonban a szervezeti egység védettségének és a konkrét feladatnak a szembeállítására alapított érvrendszer a munkaidő-szervezési analógiák sorozatának történetiségében is kimutatható: ha az egészségügyi ügyeleti tevékenység tervezhető, ez a mentők személyzetére is kihathat, utóbbi pedig a tűzoltó és rendészeti beavatkozó egységekre is kiterjeszhető. Ha a konkrét feladat elhúzódó jellege leronthatja a kivételes eseményhez kapcsolódó sajátos minőségét, a védettség vélelmezhetően a releváns körülmények alapján összehasonlítható egyéb esetekben sem hivatkozható eredményesen, így például a Készenléti Rendőrségi Ítélet az 1.5. pontban kifejtettek szerint kihathat a sajátosan felkészített katonákra is. A speciális (például titoktartalmat hordozó) eszközökkel kapcsolatos karbantartásnak valószínűleg lehet olyan megoldása, amely – az egyébként megengedő jellegű – Adótorony-ítélettel⁴⁴ szemben is felvethető. A kivétel leszűkítő értelmezésének követelményét itt is vélelmeznünk kell: ami a titkos tárgyú karbantartásra védhető, általánosságban viszont nem mentesít.

1.7. Az időbeliségi és területi dimenzió

Ad 7: „[A] béke / háború dichotómián alapuló feladatrendszeri elkülönítés a szolgálatteljesítés oldaláról három részre osztott mezővé alakítható, ahol a külföldi szolgálatteljesítés az irányelvi hatály-vita körén kívül rekeszhető, azonban az előzetes tervezhetőség függvényében a hazai tevékenységek zömét meg kell feleltetni az irányelvnek, ide nem értve a válságkezelés beavatkozási szakaszát és a kiképzést (célfelkészítést).”

és

Ad 19: „[A]z „ultima ratio”-szerep nem a svájci bicska analógiája. Ha a katona nem szűk értelemben vett katonai feladatokba kerül

⁴³ Szlovén Ítélet 43-45., 72. pont.

⁴⁴ Adótorony-ítélet.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244183&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=66705>

bevonásra, mindig fel fog merülni a munkaidő-
szervezési irányelv szabályainak
alkalmazhatósága.”⁴⁵

A Szlovén Ítélet a 2003/88/EK irányelvtől történő eltérés tekintetében a „hol és mikor” típusú kérdéscsoportokkal szemben – ahogy arról más megközelítésben már volt szó – a „mit” vizsgálatára helyezi a hangsúlyt (**tevékenység alapú megközelítés**). A katonai tevékenységek sajátossága által determinált kivételek ugyanakkor mindig csak a konkrét feladatellátásra vonatkozhatnak, nem pedig kiterjesztően, az állományba vételtől és jogviszony megszűnéséig értelmezett aktív katonai szolgálat idejére. Például nagy valószínűséggel nem lehetne eredményesen kimenteni (bizonyítani) az uniós követelményektől történő eltérést olyan alapon, hogy a Honvédség teljes katonai állománya együttesen és folyamatosan katonai műveletben, illetve műveleti gyakorlatban, vagy kiképzésen vesz részt.

A „tér és idő” ugyanakkor többféle módon is jelentőséget nyer az uniós szabályok alóli mentességek körében:

- a tulajdonképpeni katonai műveletek mentessége független e műveletek helyszínétől, illetve időtartamától,
- az e műveletekhez szükséges, de azokhoz közvetlenül nem kapcsolódó katonai tevékenységek kizárólag a katonai műveletek időtartama alatt esnek kívül a 2003/88/EK irányelv hatályán,
- az alapkiképzések, a műveleti gyakorlatok és a tulajdonképpeni katonai műveletek mentessége békeidőben is fennáll, továbbá
- a rendkívüli körülmények – mint például a természeti vagy technológiai katasztrófák, a merényletek vagy a súlyos balesetek – által indokolt mentesség kizárólag átmenetileg, a szűken értelmezett rendkívüliség fennállásáig védhető.

Valamely katonai tevékenység időbeli elhúzódása – a Szlovén Ítélet által kiemelten – a tulajdonképpeni katonai műveletnek minősülő esetekben az uniós mentességet nem befolyásolja, mert a 2003/88/EK irányelv betartása e műveletek sikerét (tartós fellépés) jelentős mértékben kockáztatná. Figyelemmel arra, hogy a **tulajdonképpeni katonai műveletekben való részvételt** az EUB – az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésével összhangban – **feltétel nélkül és teljes egészében kizárja a 2003/88/EK irányelv hatálya alól**, ezért feltételezhető, hogy a műveleti sikertelenség kockázatát nem kell külön alátámasztani, e vonatkozásban vélelem valószínűsíthető. Az azonban már kérdésessé tehető, hogy a potenciális rotációs érintettség / feladat-átvállalás miatt meddig, hogyan vonható be a személyi állomány e kivételi körbe. Amennyiben ugyanis a hipotetikus érintettség is megengedett, akkor – végső soron az egyoldalú jogviszony-megszüntetési tilalomhoz hasonló helyzettel állunk szemben – a szükséges és arányos jogkorlátozás a katonák esetében – a rendvédelmi szervek állományával ellentétben – legalább a katonai védelmi indok érintettsége esetén védhető.

Nem változtat az uniós kivételi jelleg az azon katonai tevékenységek elhúzódása, amelyek annyira különlegesek, hogy ezáltal szükségszerűen és állandó jelleggel ellentétben állnak a 2003/88/EK irányelvvvel, amíg az annak alkalmazhatóságát lehetetlenné tevő képesítés magas szintje, a feladatok közérdekű célja vagy rendkívül érzékeny jellege igazoltan fennáll.

⁴⁵ TILL (2021) im. 48. és 54. o.

Értelemszerűen más eredményre jutunk akkor, ha olyan katonai tevékenység elhúzódásáról beszélünk, amelynek mentességet megalapozó különleges sajátossága időbeli kötöttségű, így például rendkívüli körülmények által determinált. Ilyenkor a tartós jelleg – a Készenléti Rendőrségi Ítéletre és a kivételek kiterjesztő értelmezésének tilalmára is figyelemmel – csökkent(het) a kimentési érvelés eredményességét, és vélelmezhetően az általános munkaidő-szervezési szabályok szerinti szintre helyezi vissza a feladatellátás időbeliségét.

Valószínűleg a feladatrendszeri értelmezési tartomány leginkább innovatív elemének lett volna minősíthető, ha az EUB visszaigazolta volna a háború-béke dichotómia meghaladásával a válságkezelési beavatkozási tevékenység szükségességét a Főtanácsnoki Indítványból. E vonatkozásban ugyanakkor a francia hivatkozás más elemeit fogadta be az EUB, a megengedő főtanácsnoki mérlegelés⁴⁶ nem vált az ítélet részévé. Az EUB ugyanakkor – a fentiek szerint – részlegesen túllépett a különbségtétel időbeli mozzanatán.⁴⁷

A külföldi feladattal kapcsoltság mentesítő hatásának értelmezése viszont a 70/2009. (VI. 30.) AB határozat hazai alkotmányossági kontextusa által hordozott előzmény is volt, amelynek EU-konform olvasata egyfajta fordított diszkriminációs helyzetet is eredményezhetett volna, a területi különbség fenntartása esetén: ami a csapatmozgás kiutazó állománya esetében elfogadható, nem alkalmazható a befogadó nemzeti támogatásban érintett, vagy egyébként együttműködésre kötelezett belföldi állomány esetében. Ez az elvárás – a művelet sikertelenségének veszélye oldaláról – eleve kockázatokat hordozott volna, bár a fordított diszkriminációs szituáció lehetősége más EU kontextusokban is előfordult már. E szempontból is megállapítható, hogy a Szlovén Ítélet a katonai műveletek felvállalhatósága és konkrét körülményeinek értékelése szempontjából jóval kevésbé részletező, mint a Főtanácsnoki Indítvány. Ennek során még a haderők *ultima ratio* bevethetőségi korlátozási érve sem marad fenn, a biztonságpolitikai körülményekből eredő következtetések levonása nemzeti kompetencia marad, EU felülbíráhatóság nélkül.

1.8. A díjazási elem megengedett szabadsága

Ad 9: „[A]z általános szabály szerinti, munkaidő-szervezési irányelv hatálya alá tartozó tevékenységek és szervezetek esetében a munkaidő számítási szabályokat és a kapcsolódó díjazást felül kell vizsgálni: a munkaidő-keret gyorsabb elérése mellett ugyanakkor a készenléti idő pihentetésre fordított idejének túlórákhoz képest eltérő díjazását semmi sem tiltja.”

⁴⁶ „E tekintetben egyetértek a Bíróság előtt magukat képviseltető kormányokkal, amelyek azt állítják, hogy a „békeidő” és a „háború ideje” közötti ellentét már nem döntő jelentőségű a fegyveres erők jelenlegi geopolitikai környezetben való működése szempontjából.” Főtanácsnoki indítvány 80. pont.

⁴⁷ „83. Az a körülmény, hogy az alapképzésre, a műveleti gyakorlatokra és a tulajdonképpeni katonai műveletekre békeidőben kerül sor, nem vonhatja kétségbe azt a megállapítást, amely szerint e tevékenységeket teljes egészében ki kell zárni a 2003/88 irányelv hatálya alól. Azon feladatoknak ugyanis, amelyeket a fegyveres erők a nemzeti biztonság és a területi integritás megőrzése céljából látnak el, békeidőben is teljes mértékben végrehajthatóknak kell lenniük.” Szlovén Ítélet 83. pont, kiemelés hozzáadva.

Ad 11: „[A] jelen indítvány fókuszán kívül állnak a lakáson töltött készenléttel és a beérkezési normaidővel kapcsolatos kérdésfeltevések. E megoldásnak már van bírósági gyakorlata, így az a koncepcionális alapok korrekciója nélkül, az irányelv főszabály szerinti alkalmazhatóságából eredően be fog gyűrűzni. A laktanyai készenlét lakáson töltött készenlétre módosítása tehát csak átmeneti megoldás lehet.”⁴⁸

A munkaidő uniós fogalom, ami a tagállamok által nem „rontható le”. Az előzetes döntéshozatali eljárások következtében az EUB kiterjedt „jogfejlesztő” esetjoggal rendelkezik arról, hogy munkaidő-szervezési szempontból miként kezelendő, amikor a munkavállaló a számára kijelölt vagy az általa megválasztott helyen köteles tartózkodni, tényleges feladatvégrehajtási kötelezettsége opcionális, pihenése sem kizárt. E témakör részletes kifejtésére – a szolgálatteljesítési idő aspektusából – a harmadik részben vállalkozunk, ehelyütt kizárólag a Szlovén Ítélet kapcsolódó lényegi megállapításait összegezzük.

A munkaidőnek minősülés tipikus „szürke-zónája” a munkáltató által elrendelt készenlét időtartama: a laktanyai készenléti szolgálat esetén – az ügyelethez hasonlóan – a munkáltató határozza meg a katona rendelkezésre állási helyét, míg a laktanyán kívüli készenléti szolgálat esetén erről a katona dönthet, az előírt beérkezési kötelezettség betartásával. Munkáltatói determináció esetén – a következetes bírósági gyakorlat szerint, a tényleges munkavégzéstől függetlenül – munkaidőről beszélünk. Nem ilyen egyszerű a helyzet, ha a katona megválaszthatta a rendelkezésre állási helyét. Ilyenkor az a lényegi kérdés, hogy előírt kötelezettségek mennyiben korlátozzák a katonát ideje szabad felhasználásában. Például, ha objektív és igen jelentős módon nem tudott élni ezzel a lehetőséggel, akkor is munkaidőről beszélünk, ha tényleges munkavégzés nem történt. Ha azonban ezt a mértéket nem éri el a magánszférába történő beavatkozás, akkor kizárólag a tényleges munkavégzés minősül munkaidőnek. Ezeket akkor is megfelelően alkalmazni kell, ha a munkavállaló lakóhelye egybeesik a munkahelyével, a szabadidős tevékenységek elérhetősége pedig nem releváns körülmény.⁴⁹

Az Adótorony-ítélet szlovén magashegyi karbantartóinak ügyéhez képest a katonák laktanyai elhelyezése tipikusabb élethelyzet. Hasonlóság, hogy a pihenés céljából rendelkezésre álló elhelyezési körlet a katona szolgálatteljesítés helye közelében található (azzal egybeesik), azonban a civil infrastruktúra és a szórakozási lehetőségek elérhetetlensége nem feltétlenül akadályozó tényező, így a katonák helyzete – ebből az aspektusból, a tábori elhelyezés kivételével – még akár kedvezőbb is lehet. E vonatkozásban tehát a szolgálatteljesítési helyen pihentetés situációja leválasztható a lakóhelyen pihentetéssel kombinált normaidős megjelenési kötelezettséggel járó esetektől, ahol a rövid beérkezési idejű készenléti szolgálat előírása már kifejezett alapjogi korlátozásként értékelést nyert korábbi ügyekben.

⁴⁸ TILL (2021) im. 48-49. o.

⁴⁹ Szlovén ítélet 93-94. pont.

Valamely időtartam **munkaidőnek** minősülése azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállaló igénybevétele **a munkáltató ellentételezni köteles**. A munkaidőnek minősülés uniós jogi előkérdésétől azonban **el kell határolni annak díjazási oldalát**.⁵⁰ Hangsúlyozandó, hogy ez utóbbi **tagállami hatáskör**,⁵¹ illetve a 2003/88/EK irányelv sem terjed ki díjazási kérdésekre, az éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásának tilalma kivételével. Az EUB a Szlovén Ítéletben is megerősítette ezt, hangsúlyozva, hogy a készenléti időszak díjazása a nemzeti jog hatálya alá tartozik.

Az előző példákából is megállapítható, hogy **nagyon különböző** – akár tényleges munkavégzés nélküli – **időtartamok is munkaidőnek tekintendők**, így önmagában az, hogy **valamely időszak az uniós jog szerint munkaidő, nem követel egységes díjazást**. Éppen ezért nem ellentétes a 2003/88/EK irányelvvvel, ha a tagállami szabályozás a munkaidő utáni díjazást – objektív körülmények függvényében – megkülönbözteti aszerint, hogy az adott időtartam alatt történt-e tényleges munkavégzés, vagy sem.

Adja magát a kérdés: hogyan egyeztethető össze **a napi pihenőidő és a készenléti időtartama figyelemmel az AB által kizárt jogcím-összeecsúszásra**? A 2003/88/EK irányelv a hatálya alá tartozó tevékenységekre dichotóm rendszert alkalmaz. **Kógens szabály, hogy valamely időszak munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősül, harmadik lehetőség bevezetése** – a 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartozó tevékenységek esetén – **kizárt**. Emellett e fogalmak nemzeti jogi átértelmezése a munkavállaló hátrányára nem megengedett eszköz. A fentiekben bemutatott szempontrendszer figyelembevételével (ki határozta meg a rendelkezésre állás helyét, végez-e munkát a munkavállaló, illetve mennyiben korlátozott idejének szabad felhasználásában), ha a **készenléti**

- **munkaidő**, akkor **napi pihenőidőre jogosit**,
- **pihenőidő**, akkor **„beszámít” a napi pihenőidőbe**, jogcím-torlódás nincs, mert csak olyan készenléti tevékenység tekinthető pihenőidőnek, ami nem korlátozza jelentősen a munkavállalót abban, hogy szabadidejét magánügyeire fordítsa.

Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy a 2003/88/EK irányelv – többek között – jogszabályban vagy kollektív szerződésben is engedélyez eltérést a napi pihenőidőtől, továbbá, ha a készenléti munkaidő, az **nem jelenti** feltétlenül és automatikusan azt, hogy a munkavállaló **rendkívüli munkaidőért járó díjazásra jogosult** (a díjazás tagállami hatáskör, differenciáltan is megállapítható, kompenzációs pihenőidő alkalmazható). Ha a készenléti nem áll a 2003/88/EK irányelv hatálya alatt, az uniós munkaidő-előírások alkalmazása nem kötelező, ugyanakkor a tagállami szabályozási gyakorlat **alkotmányossági megfeleltetése** ilyenkor is szükséges.

2. A Honvédség Hvt. szerinti feladatrendszere

Ad 17: „[A] Magyar Honvédség feladatrendszerét a jelenlegi szabályoknál differenciáltabb alpra célszerű helyezni annak

⁵⁰ Hangsúlyozandó, hogy a díjazás az ellentételezés egyik formája. A 2003/88/EK irányelvtől történő eltérés több esetben is egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítása mellett lehetséges. Az ellentételezés megfeleltetése az egymással összefüggő természetbeni és a pénzbeli együttesen vizsgálatával ítéltető meg.

⁵¹ EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése

érdekében, hogy a bírósági gyakorlat által visszaigazolásra kerülő szervezeti és/vagy tevékenységi körökben valóban megvalósulhasson az irányelvi hatályon kívüliség, illetve a szabályoktól való megengedett eltérés érvényesítése.”⁵²

A Szlovén Ítélet alapján a **fegyveres erők feladatainak meghatározása kizárólagos nemzeti kompetencia**. A Honvédség Hvt. szerinti feladatrendszerén belül megkülönböztethetünk „saját jogon végzett”, az Alaptörvény 45. cikk (1) bekezdése szerint beazonosított alapfeladatokat, a védelmi és biztonsági fókuszról eredő rendészeti feladatokat, amelyek összefoglalására a „közreműködés” terminológia szolgál⁵³, valamint további, a szabad kapacitás terhére felvállalt közérdekű feladatokat.

A Szlovén Ítélet – az 1.4. pontban foglaltak szerint – **a tulajdonképpeni katonai műveleteket, az alapképzéseket és a művelési gyakorlatokat feltétel nélkül kiemeli a 2003/88/EK irányelv hatálya alól**, és ezáltal – mint a haza katonai védelme szempontjából releváns alaprendeltetészerű feladatokra és az ezekre történő operatív felkészülésre – megnyitja a tagállami szabályozási jogkört az adott körülmények által indokolt fokozottabb, tartós, rugalmasan igazítható követelmények érvényesíthetősége érdekében. Az említett katonai terminológiák ugyanakkor nem uniós fogalmak, sem a 2003/88/EK irányelvben, sem az EUB kapcsolódó esetjogában nem kerültek meghatározásra. Jelenleg nem ismerünk olyan körülményt, ami a tagállamok általi tartalmi megfeleltetést („értelmezést”) kizárná az alkotmányossági keretek között, nemzetközi kötelezettségvállalásokkal összhangban, rendeltetészerűen és kiterjesztő jelleg nélkül. Ennek megfelelően **igazolhatónak látszik** az uniós jog mellőzése a Szlovén Ítélet által nevesített **alapképzéseken és gyakorlatokon túl** a Hjt.-ben különös szolgálatteljesítési idővel szabályozott **különleges művelési kiképzésekre, az önkéntes tartalékos katonák beosztásra történő felkészítésére, továbbá a táborigényhelyezésekre**,⁵⁴ illetve egyéb olyan **katonai kiképzésekre** is, amelyek során katonáknak készségek megszerzése, fenntartása, illetve fejlesztése érdekében **olyan helyzetekkel kell szembesülniük, mint amelyek között a tulajdonképpeni katonai műveletek is folynak**.

A „tulajdonképpeni katonai művelet” fogalma a tagállam fegyveres erőinek olyan katonai fellépéseként azonosítható, melynek célkitűzése a nemzeti biztonság védelme, illetve területi integritás megőrzése, az értelmezési tartomány elfogadhatóságát pedig a „tulajdonképpeni” kifejezés szűkíti le. Vélelmezhető, hogy ez a kivétel lefedi a Honvédség alkalmazását, állomásozását, és egyéb csapatmozgásokat,⁵⁵ más megközelítésben – konkrét körülmények függvényében – a Hvt. 59. § (1) bekezdés *a), c)-m)* pontja, valamint a (2) bekezdés *c), f)-j)*

⁵² TILL (2021) im. 53-54. o.

⁵³ **Fegyverhasználatot megengedő közreműködői feladatok:** a tömeges bevándorlással összefüggő válsághelyzet kezelése, a bajba jutott állampolgárok hazatelepítése, kimentése, a szükségállapotú vagy összehangolt védelmi tevékenység során megvalósított közrendet és közbiztonságot elősegítő feladatok ellátása, valamint az egészségügyi válságkezelésbe bevonás.

Fegyverhasználatot meg nem engedő közreműködői feladatok: a további katasztrófavédelmi tevékenység, a speciális szakértelmet és eszközöket igénylő közreműködés, az egyes létfontosságú rendszeres elemek működtetésének elősegítése (azok őrzés-védelme kivételével), az egyes nemzetközi kegyeleti tevékenységek ellátása, valamint a fegyveres összeütközésekkel összefüggő polgári védelmi feladatokban való együttműködés.

⁵⁴ Lásd Hjt.vhr. 1. § 17. pont.

⁵⁵ Alaptörvény 47. cikke, Hvt. 3.§ 1., 2. és 9. pont, Hjt.vhr. 1. § 10. pont *a), d), e), k), l)* és *o)* pont.

pontja szerinti, katonai műveletnek minősülő feladatvégrehajtásban résztvevő állomány szolgálatteljesítését. **A katonai alapfeladatok tulajdonképpeni katonai műveletként történő besorolása biztosan védhető**, ugyanez a közreműködői feladatok esetén kizárólag a releváns körülmények függvényében támasztható alá.

Az EUB elismeri a tulajdonképpeni katonai műveletek és a katonák által ellátott egyéb tevékenységek közötti **kölcsönös függőséget** az előbbihez **szükséges, de ahhoz közvetlenül nem kapcsolódó katonai tevékenységek feltételhez kötött mentessége által**. A feladatvégrehajtás releváns körülményeitől függően e körbe lehetne sorolni a fegyveres vagy nemzetközi kötelezettségen alapuló készenléti szolgálatokat,⁵⁶ de nem kizárt opció egyéb őr, ügyeleti és laktanyai készenléti szolgálat sem, a nemzetközi feladatra kijelölés alapján rendelkezésre állás,⁵⁷ továbbá a hadművelet közvetett támogatása külföldről, nem hadműveleti területen.⁵⁸

Rendkívüli események esetén az uniós követelmények háttérbe szorulása hangsúlyozottan **átmeneti jellegű**, a rendkívüli jelleghez kötött, amely az idő múlásával "normál rendben" tervezhetővé válik, így "visszakerül" a 2003/88/EK irányelv hatálya alá. Hangsúlyozandó, hogy az EUB következetes ítélkezési gyakorlata szerint a munkáltató **folyamatosan közfeladat-ellátási kötelezettsége önmagában nem igazolja a munkaerő-rotáció mellőzését**, és az ezáltal előálló munkáltató többletköltségek sem támasztják alá a mentességet. E kivételi kör értelmezési tartománya természetesen az alapfeladatokon kívül nyerhet érdemi jelentőséget. Értelemszerűen adja magát a Hvt. 59. § (1) bekezdés *i*), *j*) és *m*), valamint a (2) bekezdés *a*) pontja szerinti vezénylésekre történő alkalmazhatóság. A Honvédség és a rendvédelmi szerv által ellátott rendészeti jellegű tevékenységek elhatárolási problematikával az 1.5. pontban foglalkoztunk.

Különleges körülmény (feladat rendkívüli érzékeny jellege, közérdekű cél, magas szintű képzés) **folytán fennálló mentesség** alá tartozhat – a releváns körülmények felelős és átfogó mérlegelését követően – például a Hvt. 59. § (1) bekezdés *e*)-*g*), és *j*) pontja, valamint a (2) bekezdés *b*), *c*) és *f*)-*i*) pontja szerinti, katonai műveletnek nem minősülő feladatvégrehajtás. Ilyenkor az érintett katona folyamatos feladatellátásra kötelezhető, de rendszeres időközönként biztosítani kell a pihenését.

Honvédnek minősül **az önkéntes tartalékos katona** is, jogviszonya tényleges szolgálatteljesítési időszakában.⁵⁹ E katonai tevékenység **nem hadkötelezettségen alapul**, így tehát az 1.3. pontban kifejtett jellemzőkre figyelemmel – uniós megközelítésben – **munkavégzésnek** minősül, függetlenül attól, hogy rendeltetése szerint nem folyamatos jellegű, hanem elsősorban alkalmi behívásokra épül.⁶⁰ Az uniós munkaidő-szervezési mentességet ez esetben is – a konkrét körülményektől függően – a teljesített katonai tevékenység jellege alapján indokolt megítélni.

Vélelmezhető, hogy

⁵⁶ Hjt. 105. § (3) bekezdés *c*) pont, Hjt.vhr. 15. melléklet.

⁵⁷ Hjt. 105. § (4) bekezdése.

⁵⁸ Hjt.vhr. 1. § 10. pont *m*) pont.

⁵⁹ Az önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítési jogviszony a rendelkezésre állás időszakában is fennáll, de ilyenkor az érintett személy – tényleges feladatvégrehajtás hiányában – nem katona.

⁶⁰ Hvt. 71. § (1), (3) bekezdése, Hjt. 2. § 31. pont.

- a feladatellátás időszakos jellege és a tartalék erők rendeltetése a mentességek – különösen a műveleti felkészítés, a rotáció hiánya és a közérdekű cél fennállása – irányába hat,
- csak különösen indokolt esetben védhető a rotáció hiányára és a közérdekű célra alapított kimentési érvelés, ha az adott katonai tevékenység a Szlovén Ítélet 69. pontja alapján nem zárható ki teljesen a 2003/88/EK irányelv hatálya alól (ilyen például az adminisztráció, a karbantartás és a javítás).

Ha azonban az önkéntes tartalékos katona a fentiekől eltérően állandó jelleggel kerül foglalkoztatásra, szolgálati feladatellátásának időbeli kereteit véleményünk szerint úgy kell megítélni, mintha szerződéses katona lenne.

Mivel az uniós jog alkalmazása alóli eltérések csak kisebb részben határozhatók meg tételesen normatív jelleggel, ezért a hazai jogi keretek kialakítása során javasolt az egyedi körülmények **munkáltatói mérlegelését is lehetővé tevő döntési mechanizmus kialakítása**, nevezetesen, ki, milyen formában dönthet, és ezáltal felel a kivételi körbe sorolásért, továbbá annak jogszerű fenntartásáért.

3. A Hjt. egyes rendelkezéseinek uniós jogi és alkotmányossági megfeleltetése

A Szlovén Ítélet által egyértelművé tett jogharmonizációs kötelezettség és az abban nevesített mentesülési lehetőségek, továbbá a 2003/88/EK irányelv által meghatározott eltérési esetkörök szükségessé teszik a Hjt. és végrehajtási szabályainak komplex felülvizsgálatát. Erre figyelemmel – a Szlovén Ítélet tematikus feldolgozását, valamint a védelmi és biztonsági reform keretében újrászabályozott honvédségi feladatrendszerre gyakorolt hatásait követően – tanulmányunk harmadik részében az EUB döntés katonai jogállási aspektusait vizsgáljuk.

A továbbiakban tehát a Hjt. szolgálatteljesítési idővel összefüggő lényegi rendelkezéseit tekintjük át a 2003/88/EK irányelvre és annak esetjogára, valamint az AB irányadó gyakorlatára figyelemmel. Célunk a **jogi lehetőségek feltérképezése** és az esetlegesen felmerülő **kockázati tényezők beazonosítása**. Terjedelmi korlátokat szem előtt tartva, esetenként utalunk az Mt., a Kit. és a Hszt. tartalmilag kapcsolódó megoldásaira is.

3.1. A szabályszerű eltérések feltételrendszere

Miután a Szlovén Ítélet alapján a francia modell esetleges követésének lehetősége megdőlt, a haderőben önkéntes jelentkezésen alapuló szolgálat paradigmájaként a közszolgáltatóság és a horizontális harmonizációs követelményeknek való alávetettség rögzül. Ettől eltérni már csak a 2003/88/EK irányelvben foglaltak szerint, illetve a bírói gyakorlat által visszaigazolt kivételi körben – köztük az értelmezésbe beavató *a contrario* különös szabályokkal – lehet. Hosszabb távon nem kizárt az alapító szerződések, illetve a 2003/88/EK irányelv felülvizsgálata sem,⁶¹ ha ennek érdekében a politikai konszenzus megteremthető. Addig

⁶¹ A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó Cselekvési terv (2021) – többek között a digitalizáció és a távmunka munkaidőre gyakorolt hatásainak felmérése, rendezése érdekében – felhívja a

azonban a viszonyítási szempontként az esetjoggal értelmezett irányelvi szabályokat kell elfogadnunk.

3.1.1. A katonai szolgálatot determináló időbeli keretek

A fentiekre figyelemmel a katonai tevékenységeket – végrehajtásuk időbeli kereteit befolyásoló uniós jogi környezet alapján – három csoportba sorolhatjuk:

1) **Nem tartoznak a 2003/88/EK irányelv hatálya alá**, ezért jogharmonizációs kötelezettség nem áll fenn, mert

- megfeleltethetők a Szlovén Ítéletben foglalt mentességi feltételeknek vagy
- a 2003/88/EK irányelv 14. cikke szerint egyedibb uniós előírás⁶² alkalmazandó rájuk.

2) **A 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartoznak**, azonban mégsem kell alkalmazni annak minimumkövetelményeit, mert

- **magasabb védelmi szintű** (kedvezőbb) rendelkezés irányadó a 2003/88/EK irányelv 15. cikke szerint,⁶³ vagy
- **alacsonyabb** (katonákra hátrányos) **védelmi szint** érvényesül a 2003/88/EK irányelv 5. „eltérések, kivételek” fejezetében⁶⁴ meghatározott esetekben és feltételekkel.

3) **A 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartoznak**, annak **minimumkövetelményeit kötelező alkalmazni (jogharmonizációs kötelezettség áll fenn)**, mert nincs a 2) pontnak megfelelő eltérő rendelkezés.

A Szlovén Ítélet szerinti mentesség érvényesítése, valamint a 2) pontban visszaigazolt eltérések alkalmazása hangsúlyozottan tagállami hatáskörben mérlegelhető lehetőség. Mentességet megalapozó körülmények fennállásakor nem tilalmazott a nemzeti szabályozás harmonizálása, míg az uniós minimumkövetelményeknek való elégtelen megfelelés, vagy a katonai tevékenységek általános jellegű kivonása a 2003/88/EK irányelv hatálya alól nem megengedett.

Bizottságot, hogy 2022-ben nyújtson be jelentést a 2003/88/EK irányelv végrehajtásáról. Az említett körülmények vélhetően egy jövőbeli módosítás motorjává válhatnak.

⁶² “Ezt az irányelvet **nem kell alkalmazni**, ha egyéb közösségi szabályok a munkaidő szervezésére vonatkozóan **különös követelményeket** tartalmaznak **bizonyos foglalkozásokkal vagy szakmai tevékenységekkel** kapcsolatosan.” 2003/88 irányelv 14. cikke, kiemelés hozzáadva.

⁶³ “Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan **törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket** alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából **kedvezőbbek**, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan **kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások** alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából **kedvezőbbek**.” (2003/88 irányelv 15. cikk, kiemelés hozzáadva.)

⁶⁴ A 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) és (3) bekezdésében meghatározott eltérési lehetőségek nem tartalmaznak kifejezett utalást a katonákra. Ennek azonban érdemi jelentősége nincs, mert a „különösen” felvezetéssel szövegezett felsorolások példálózó jellegűek.

3.1.2. Az uniós eltérések belső jogi formája

A Szlovén Ítélet nem határozza meg, hogy a tagállamok milyen jogi formában érvényesíthetik az általa megnyitott mentességeket. Ezzel szemben az uniós jog hatálya alá tartozó katonai tevékenységeknél a 2003/88/EK irányelvtől történő eltérés lehetőségei formakötöttek, a beavatkozás iránya, illetve az érintett konkrét jogintézmény függvényében.

A 2003/88/EK irányelv valamennyi rendelkezéséhez képest történhet kedvezőbb szabályozás **törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésben,**⁶⁵ valamint **kollektív szerződéssel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodással.** Ilyen módon állapíthatók meg a napi és a heti pihenőidőre, a munkaközi szünetre, az éjszakai munka időtartamára, illetve a szolgálatteljesítési időkeretre irányadó minimumszabályokat hátrányosan befolyásoló rendelkezések is, két eset kivételével:

- **éves szolgálatteljesítési időkeret** alkalmazása kizárólag **kollektív szerződéssel vagy szociális partnerek által kötött megállapodással** engedélyezett,⁶⁶
- **a maximális heti szolgálatteljesítési idő** mértéke kizárólag a katona **előzetesen önkéntes beleegyezésével** haladhatja meg a 48 órát.⁶⁷

A katonai szolgálati jogviszony tartalmát azonban jellemzően nem a felek vagy a szociális partnerek által kötött, szerződési szabadságon alapuló megállapodások,⁶⁸ hanem a kógens jogi kereteknek megfelelő, szolgálati érdeken⁶⁹ alapuló olyan egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatok (parancs, határozat) alakítják, melyekhez a katona beleegyezése csak kivételesen szükséges, illetve a különös méltánylást érdemlő egyéni érdekének figyelembevételére is opcionális. Az állam közfeladat-ellátási kötelezettségére, a végrehajtás központi költségvetés általi determinációjára és a felek hierarchikus kapcsolatrendszerére figyelemmel kollektív szerződéskötés jelenleg kizárt, a szociális partnerek egyéb megállapodása pedig az érdekképviselői működés feltételeit szabályozhatja, de „normatív” tartalommal nem rendelkezhet.⁷⁰

⁶⁵ Nem egyértelmű, hogy a 2003/88/EK irányelv szerinti közigazgatási rendelkezésnek tekinthetők-e például a HM utasítások vagy a belső rendelkezések, ezért ezek alkalmazása kockázati elemet hordoz.

⁶⁶ „A 17. cikk (3) bekezdésében, valamint a 18. cikkben biztosított, a 16. cikk b) pontjától való eltérési lehetőség nem vezethet hat hónapnál hosszabb referencia-időszak kialakulásához. A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy **kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.**” (2003/88 irányelv 19. cikk, kiemelés hozzáadva)

⁶⁷ „A munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy **egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon**, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, **kivéve**, ha a munkavállaló **előzetesen beleegyezett** az ilyen munkavégzésbe.” (2003/88 irányelv 22. cikk (1) bekezdés a) pont, kiemelés hozzáadva.) Hangsúlyozandó, hogy amennyiben a tagállamok élnek ezzel a lehetőséggel, erről haladéktalanul tájékoztatniuk kell az Európai Bizottságot.

⁶⁸ Ennek megfelelően a felek kizárólag akkor térhetnek el a Hjt.-től, ha azt a törvény kifejezetten lehetővé teszi (Hjt. 3. § (1) bekezdése). A szerződéses katona és az önkéntes tartalékos katona kétoldalú szerződéssel létesít szolgálati viszonyt, azonban ez nem egy polgári jogi megállapodás, a felek tartalomalkotási szabadsággal akkor rendelkeznek, ha azt – az előzőkre figyelemmel – a kógens jogszabályok kifejezetten lehetővé teszik.

⁶⁹ „[S]zolgálati érdek: a Magyar Honvédség, illetve honvédelmi szervezet rendeltetésszerű és eredményes működéséhez, jogszabályban, közjogi szervezetszabályozó eszközben vagy alapító okiratban meghatározott feladatainak teljesítéséhez szükséges, vagy azt **meghatározó módon befolyásoló személyi feltétel, körülmény,**” (Hjt. 2. § 35. pont, kiemelés hozzáadva)

⁷⁰ Hjt. 29. § (5) bekezdése, 30. § (3) bekezdése.

E jogi megoldások hiánya értelemszerűen korlátozza a tárca szabályozási mozgásterét, ezért felmerül a **paradigmaváltás kérdése**: felvállalható-e a katonai szolgálat körében a „**kollektív alku**” **lehetősége**, hiszen a szlovén ügyben ez eleve működött, és ennek lehetőségét nem vonta kétségbe senki. Ugyanakkor ez a lépés a magyar jogrendszer keretében, egy különleges közszolgálati jogviszonyban – utalva a Honvédségnél érvényesülő sztrájktilalomra is – **dogmatikai anomália lenne**. A magánmunkajogban a kollektív szerződés a munkáltató és a munkavállaló közötti erő-egyensúlytalanság kiegyensúlyozásának egyik lehetséges eszköze, mely által a szakszervezet a helyi vagy ágazati sajátosságoknak megfelelően érvényesít(het)i a munkavállalók közös érdekeit a munkáltatóval szemben. Mindez a közsférában erősen aggályos: a költségvetési fegyelemre figyelemmel az illetmény és egyéb járandóságok, illetve a szolgálatteljesítés egyéb feltételrendszere nem lehet kollektív alku tárgya, az államot megtestesítő munkáltató nem szolgáltatatható ki, és az állami közfeladatok ellátása nem tehető függővé a szakszervezetek egyetértésétől.

Ugyanez érvényes a katona beleegyezési jogának esetleges fokozottabb érvényesítésére is: a szolgálati érdekre történő munkáltatói hivatkozás nem lehet parttalan, annak fennállásáért a munkáltató felelősséggel tartozik, **a katonai szolgálat azonban nem tehető függővé a katona döntésétől**, mert az végső soron a szolgálati érdekekben megtestesülő közérdek elsődlegességét veszélyeztet(het)i. A maximális heti szolgálatteljesítési idő megemeléséhez szükséges előzetes beleegyezés vélelmezhetően nem tekinthető megadottnak a katona részéről azáltal, hogy a szolgálati jogviszony létesítését önként kezdeményezi. Ha mégis, tartós jogviszonyként nem zárható ki a körülmények alapvető megváltozására hivatkozás (*clausula rebus sic stantibus*), a 2003/88/EK irányelv 22. cikk (1) bekezdés *b*) pontja pedig kifejezetten előírja, hogy a munkáltató nem hozhatja hátrányos helyzetbe a munkavállalót azért, mert nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe.

Rendhagyó jellemzőire figyelemmel szükségesnek tartjuk kiemelni a 17. cikk (1) bekezdését, amely a biztonság- és egészségvédelemről szóló általános elvekre tekintettel a katonára nézve hátrányos eltérést engedélyez akkor,

- ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt **a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre**, vagy azt **a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni**,
- különösen ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek, családtag munkavállalók, vagy templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók esetén.

E rendelkezés – munkáltatói szemüveggel nézve – különösen „csábító” hivatkozás lehetne a következők miatt:

- **széles körben alkalmazható**, így például akár a maximális heti szolgálatteljesítési idő mértékének megemelésére is, továbbá ily módon átléphető a legfeljebb 4 havi szolgálatteljesítési időkeret úgy, hogy a visszahivatkozások miatt nem kell figyelembe venni annak legfeljebb 6 havi mértékre korlátozását, bár az éves mérték mégis kockázatot jelenthet,
- rendkívül rugalmas, mert **nem határozza meg az eltérés jogi formáját**,
- alkalmazási feltételként lényegében a munkaidő kötetlen mennyiségére utal („nem mérik”, „nem határozzák meg”, „nem tudják”), így végső soron az erre alapított érvelés **fogalmilag megkérdőjelezi a túlszolgálat jogintézményét, valamint a szolgálatteljesítési idő nyilvántartásának szükségességét**.

Óvatosságra intenek azonban a példálózó jelleggel felhozott esetkörök sajátosságai. Az ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek jellemzően azon munkavállalók, akik munkavégzésüket önállóan megszervezhetik, így kötetlen munkarendjük vitán felül ténylegesen megvalósítható, ésszerű megoldás.⁷¹ Hangsúlyozandó, hogy munkarend kötetlen jellege – szemben 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) bekezdésének szövegezésével – az Mt. 96. § (3) bekezdésére figyelemmel nem változtat a beosztható munkaidő mennyiségén. A családtag munkavállalók foglalkoztatási sajátossága a hosszabb teljes napi munkaidő (legfeljebb 12 óra), valamint a hosszabb beosztás szerinti napi (legfeljebb 24 óra) és heti munkaidő (legfeljebb 72 óra), ezek érvényesítése azonban írásbeli megállapodáshoz kötött.⁷² Az EUB irányadó esetjoga⁷³ **pontos időbeli keretek nélkül, viszonylag önálló munkavégzés esetén teszi lehetővé e kivételes szabály alkalmazását.**

Az említett jellemzőkre figyelemmel e bekezdés **katonákra történő általános alkalmazhatósága álláspontunk szerint aggályos.** Esetlegesen, összefüggő jogállási elemek átfogó mérlegelésével megfontolandó az eltérési lehetőség **felsővezetői szolgálati beosztást betöltőkre, valamint az állományilletékes parancsnokokra és helyetteseikre történő alkalmazásának célszerűsége,**⁷⁴ melyet nem zár ki az, ha a szolgálati feladatok egy részét – azok sajátos jellegénél fogva – meghatározott időpontban, vagy időszakban kell teljesíteni. Ugyanakkor ellenérvként rögzíthetjük a különleges közszolgálati jelleget és a Honvédség működésének alapjaként az egyszemélyi felelős vezetést, a parancsnoklás elvét, melynek folyamatos fizikai jelenlétet is igénylő biztosítása szolgálati, egyben honvédelmi érdek.

Összegezve, a 2003/88/EK irányelv által megnyitott esetekben, **törvényben vagy rendeletben történő eltérés a leginkább védhető jogi megoldás.**

3.1.3. A jogszabályi eltérések feltételei

A jogszabályban történő eltérés lehetősége alapján megkülönböztethetünk a 2003/88/EK irányelv

⁷¹ Ilyenkor a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát írásban átengedi a munkavállalónak, ezért nem kell alkalmazni – többek között – a napi és a heti pihenőidőre, a rendkívüli munkaidőre, az ügyeletre és a készenlétre, továbbá a rendes és rendkívüli munkaidő, illetve készenlét nyilvántartására vonatkozó korlátozásokat. Feltétele, hogy a munkavállaló olyan jellegű tevékenységet végezzen, amely a többi munkavállaló munkavégzésétől függetlenül ellátható, és ezáltal a munkavállaló munkaidejét ténylegesen maga oszthatja be. (EBH2016. M.30.)

⁷² Mt. 92. § (2) bekezdése, 99. § (3) bekezdése.

⁷³ Nem fogadta el például az EUB az erre alapított kimentést a szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmilag és időnyelleggel alkalmazott munkavállalók esetében, mert semmilyen körülmény nem utalt arra, hogy a munkavállalók maguk határoznák meg az általuk ledolgozandó munkaórák számát, és nem volt igazolható, hogy ne lettek volna kötelesek munkahelyükön meghatározott munkaidőben megjelenni (Isère-ítélet 42. pontja).

⁷⁴ Az említett személyi körre azért tartjuk elképzelhetőnek a 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) bekezdésének érvényesítését, mert korábban maga az Európai Bizottság tett javaslatot arra, hogy „A fogalom meghatározást célszerű lenne úgy módosítani, hogy ez az eltérés csak a köz- vagy a magánszférában foglalkoztatott felső vezetőkre alkalmazható, illetve más olyan munkavállalókra, akik tényleges és valós önállósággal rendelkeznek munkaidejük hossza és beosztása felett.” (Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A munkaidő-irányelv felülvizsgálata (az EUMSZ 154. cikke szerint a szociális partnerekkel folytatandó európai szintű konzultáció második szakasza), 2010.12.21. 14. o.)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0801&from=HU>

- **kógens** szabályát, melytől jogszabályban nem lehet érvényesen eltérni (például valamely időtartam munkaidőként vagy pihenőidőként történő besorolása),
- **egyoldalú (relatív) diszpozitív** szabályát, melytől kizárólag a 15. cikk szerint, a katona javára lehet jogszabályban eltérni (például munkaidőnek elismert időtartamok bővítése, vagy a maximális heti – túlórákat is magában foglaló – munkaidő 48 óránál alacsonyabb mértékben történő megállapítása),
- **kétoldalú (abszolút) diszpozitív** szabályát, melytől a 15. cikk szerint a katona javára és az 5. fejezet szerint hátrányára is el lehet térni jogszabályban (például a napi és a heti pihenőidő mértékének esetleges növelése, illetve csökkentése),
- **korlátozott kétoldalú (abszolút) diszpozitív** szabályát, melytől az 5. fejezet szerint a katona hátrányára csak egy határig lehet jogszabályban eltérni (például az alapesetként előírt legfeljebb 4 havi szolgálatteljesítési időkeret átléphető jogszabállyal, de csak legfeljebb 6 havi mértékig).⁷⁵

A hátrányos jogszabályi eltérések további feltétele, hogy az érintett részére **egyenértékű kompenzáló pihenőidőt** kell biztosítani, vagy kivételesen – ha ez objektív okok miatt nem lehetséges – **megfelelő védelemben** kell részesíteni.⁷⁶ Az EUB ítélkezési gyakorlata szerint a kompenzációs pihenőidőt a lehető leghamarabb ki kell adni, különben elveszti rendeltetését, és olyannak kell lennie, hogy semlegesítse a munkának a biztonságra és egészségre gyakorolt esetleges káros hatásait. Így például a munkavállalót ezen időtartam alatt nem terhelheti a munkáltatójával szemben olyan kötelezettség, amely megakadályozza szabadideje zavartalan eltöltését. Nem kizárt ugyanakkor olyan különleges helyzet felmerülése, amikor objektíve lehetetlen a munkaidő és a napi pihenőidő megszokott rendszerességű váltogatása. Természetesen egy ilyen sajátos kivétel kiterjesztően nem értelmezhető, szabályszerűsége pedig attól is függ, hogy az adott munkavállaló részesül-e olyan megfelelő alternatív védelemben, amely elégséges pihenést és regenerálódást biztosít számára.⁷⁷

Természetesen ilyenkor is érvényesíteni kell az **általános jogalkotási**,⁷⁸ valamint az **alkotmányossági követelményeket**. Ez utóbbi körben kiemelni kell különösen az egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez, valamint a napi és heti pihenőidőhöz, továbbá az éves fizetett szabadsághoz való jog⁷⁹ tiszteletben tartását és védelmét. Az említett **alapjogok korlátozás nem kizárt**, ha más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében feltétlenül szükséges, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával, azonban – a különleges jogrendi értelmezési tartományon kívül – ez **csak törvényben lehetséges**.⁸⁰

⁷⁵ Hasonló csoportosítás végezhető a 2003/88/EK irányelv és a kollektív szerződésekkel, valamint a szociális partnerek által kötött megállapodással történő eltérés lehetőségei tekintetében is. Ilyenkor például a 2003/88/EK irányelv 19. cikkének második bekezdése korlátozott kétoldalú (abszolút) diszpozitív szabálynak minősül, mert a munkaidő-keret tartamát 12 hónapban maximálja (a további részletezést azért mellőzünk, mert ezek – a 3.1.2. pontban indokoltak szerint – idegenek a katonai szolgálati jogtól).

⁷⁶ Lásd 2003/88/EK irányelv 17. cikk (2) bekezdése. Megegyező előírást tartalmaz a 18. cikk is, a kollektív szerződések általi eltérésekre.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=E58692D5C36D3B2CEF480BDE377F8583?text=&docid=82465&pageIndex=0&doclang=HU&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=163457>

⁷⁷ Isère-ítélet 59. pont.

⁷⁸ Lásd Jat. II. fejezet.

⁷⁹ Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdése.

⁸⁰ Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése.

3.1.4. Hátrányos jogszabályi eltérést megalapozó katonai tevékenységek

Jogharmonizációval érintett katonai tevékenységeknél – a 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1), (3) és (4) bekezdése szerint, a konkrét jogintézmény függvényében – a következő esetekben lehet korlátozó jelleggel, jogszabályban eltérni az uniós minimumkövetelményektől:

- 1) olyan katonai tevékenységeknél, melynek sajátos jellege miatt a szolgálatteljesítési idő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a katonák maguk sem tudják meghatározni,
- 2) olyan katonai tevékenységeknél, amelyeknél a katona szolgálatteljesítési helye és lakóhelye távol van egymástól,
- 3) olyan biztonsági és felügyeleti jellegű katonai tevékenységeknél, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében,
- 4) olyan katonai tevékenységeknél, ahol folyamatos szolgálatra van szükség,
- 5) olyan katonai tevékenységeknél, amelyek előreláthatólag hullámzó jellegű szolgálatot igényelnek,
- 6) ha a munkáltató által nem befolyásolható, szokatlan és előre nem látható körülmények, vagy olyan kivételes események állnak fenn, amelyek következményeit kellő gondossággal sem lehetett volna elhárítani,
- 7) baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén,
- 8) váltott műszakban végzett katonai tevékenységeknél,
- 9) osztott napi szolgálatteljesítési időben végzett katonai tevékenységeknél.

Az 1) pont lehetséges alkalmazási területei: a napi és a heti pihenőidő, a munkaközi szünet, a maximális heti munkaidő, az éjszakai munka időtartama, illetve a szolgálatteljesítési időkeret hossza. Alkalmazási kockázatára a 3.1.2. pontban kitértünk.

A 2) – 7) pontok lehetséges alkalmazási területei: a napi és a heti pihenőidő, a munkaközi szünet, az éjszakai munka időtartama, illetve a szolgálatteljesítési időkeret hossza, a maximális heti munkaidő tekintetében legfeljebb 6 hónapig.⁸¹

A 8) – 9) pontok lehetséges alkalmazási területei: a napi és a heti pihenőidő.

3.2. A szolgálatteljesítési idő fogalmi megfelelése

A katonai szolgálati jog terminológiája – a jogállás szolgálati jellegének kifejezésre juttatása érdekében – részben eltér a hazai munkajogi fogalmaktól, így például a „munkaidő” helyett a „szolgálatteljesítési idő” kifejezést használja.⁸² A szolgálatteljesítési idő ugyanakkor általános

⁸¹ E tárgykörökben – tevékenységtől függetlenül is – lehetséges eltérés kollektív szerződésben vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten, keretek között alacsonyabb szinten, vagy engedéllyel megfelelő kollektív szinten kötött megállapodások alapján. További feltétel, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani, vagy kivételesen, ha ez objektív okok miatt nem lehetséges, az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben kell részesíteni. Az eltérés ugyanakkor nem vezethet 6 hónapnál hosszabb referencia-időszak kialakulásához. A 2003/88/EK irányelv 18. cikke azonban – a 3.1.2. pontban indokoltak szerint – idegen a katonai szolgálati jogtól.

⁸² Azonos kifejezést alkalmaz – vélelmezhetően a két törvény közös gyökereire visszavezethetően – a Hszt. is, ugyanakkor abból – a Hjt. 2. § 38. pontjától eltérően – az értelmező rendelkezés hiányzik.

értelemben munkaidő, a 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartozó katonai tevékenységek időbeli szegmensét pedig meg kell feleltetni a munkaidő uniós fogalmának.



3.2.1. Az uniós munkaidő-fogalom ismérvei

A munkaidő uniós jogi fogalmának alapját a 2003/88/EK irányelv munkaidő-meghatározása⁸³ jelenti, amely az EUB esetjoga⁸⁴ által az évek során dinamikusan kibővült, és vélelmezhetően ez a folyamat a jövőben is folytatódni fog.

Sarokkövei a következőképpen összegezhetők:

- A **munkaidő uniós jogi fogalom**, annak tartalmát a **tagállamok nem szűkíthetik le** (relatív diszpozitivitás). Így például a 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pontjában „a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően” fordulat nem teszi lehetővé, hogy a nemzeti szabályozás feltételhez – így például a munka intenzitásához vagy meghatározott teljesítményhez – kötöten tekintszen valamely időtartamot munkaidőnek.
- A munkaidő és a pihenőidő egymást kizáró fogalmak (**dichotóm megoldás**). A **tagállamok** saját hatáskörben **nem vezethetnek be harmadik, az előzőket kiegészítő kategóriát**. Így például a belső jog nem írhat elő olyan „rendelkezésre állási időt”, amely nem munkaidő, de nem is pihenőidő.
- A 2003/88/EK irányelv **nem határozza meg az ügyelet vagy a készenlét fogalmát**, ezért ezen időtartamok az általános elhatárolási szabályok szerint **munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősülnek**.
- A 2003/88/EK irányelv **nem határozza meg a rendkívüli munkaidő fogalmát**, arra kizárólag egy alkalommal utal, miszerint a maximális heti átlagos munkaidő a túlórákat is beleértve, nem haladhatja meg a 48 órát. Uniós jogi szempontból tehát a munkaidő és a pihenőidő elhatárolása az elsődleges, a **munkaidő „rendes” vagy „rendkívüli” jellege nem releváns**.
- **Munkaidőnek** minősül a **munkáltató által meghatározott munkavégzési helyen teljesített rendelkezésre állás**, függetlenül a tényleges munkavégzéstől. A munkavégzés helye lehet bármely olyan hely, ahol a munkavállaló a munkáltató utasítására munkát végez, ideértve azt is, ha erre nem a szokásosan munkavégzési helyen kerül sor. Ilyen körülmények között **nem lehet pihenőidőnek tekinteni** azt az időt, amikor a munkavállaló nem végez munkát, hanem a **munkavégzési helyen pihen**. Ennek indoka, hogy ilyenkor a munkavállaló nem dönthet szabadon a munkavégzéssel nem járó idejének eltöltéséről, illetve távol kell maradnia a személyes környezetétől.
- **Munkaidőnek** minősül az olyan **rendelkezésre állási idő**, amikor a munkavállaló **nem köteles a munkavégzési helyén tartózkodni**, de a tagállami szabályozás vagy a

⁸³ „1. **munkaidő**: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló **dolgozik**, a munkáltató **rendelkezésére áll**, és **tevékenységét vagy feladatát végzi** a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;
2. **pihenőidő**: az az időtartam, amely **nem minősül munkaidőnek**.” (2003/88/EK irányelv 2. cikk, kiemelés hozzáadva)

⁸⁴ Releváns döntések időrendi sorrendben:

SIMAP ítélet, 2000. október 3., C-303/98. számú ügy;
Jaeger ítélet, 2003. szeptember 9., C-151/02. számú ügy;
Pfeiffer és társai ítélet, 2004. október 5., C-397/01–C-403/01. számú egyesített ügyek;
Dellas ítélet, 2005. december 1., C-14/04. számú ügy;
Vorel ítélet, 2007. január 11., C-437/05. számú ügy;
Isère-ítélet, 2010. október 14., C-428/09. számú ügy;
Tyco ítélet, 2015. szeptember 10., C-266/14. számú ügy;
Matzak ítélet, 2018. február 21., C-518/15. számú ügy;
Adótorony-ítélet, 2021. március 9., C-344/19. számú ügy;
RJ kontra Stadt Offenbach am Main ítélet, 2021. március 9., C-580/19. számú ügy.

munkáltató által előírt kööttségek – munkavégzés hiányában is – **jelentős mértékben korlátozzák szabad idejének felhasználásában** (például rövid időn belül, illetve gyakran munkába kell állnia). Ha a kötelezettségek nem érik el ezt a mértéket, akkor ez a rendelkezésre állási idő pihenőidő, és a munkaidő a tényleges munkavégzéssel kezdődik.

- Ha a **munkavégzés helye magában foglalja a munkavállaló lakóhelyét is**, és a munkavállaló köteles a munkavégzési helyén maradni azért, hogy szükség esetén a munkáltató rendelkezésére álljon, a **munkaidőnek** minősülés attól függ, hogy a munkavállaló – amikor nem végez munkát – **szabadon oszthatja-e be az idejét** (például mennyi időn belül, milyen gyakran kell munkába állnia). Nincs jelentősége annak, hogy a munkavégzési hely közvetlen környezete – jellegéből fakadóan – kedvez-e a szabadidős tevékenységeknek.
- **Munkaidőnek** minősül az az **utazási idő**, melyet a munkavállaló lakóhelye és a munkáltató által kijelölt első munkavégzési helye, valamint a munkáltató által kijelölt utolsó munkavégzési helye és lakóhelye között mindennapos utazással tölt, ha a munkavállalónak **nincs állandó vagy szokásos munkavégzési helye, és a napi munkavégzési helyét, vagy azok sorrendjét a munkáltató jelöli ki**.
- A munkaidő **díjazásának** kérdésköre – ahogy erről az 1.8. pontban már volt szó – **nem uniós hatáskör**, ezért nem ellentétes a 2003/88/EK irányelvvel az a tagállami szabályozás, amely a munkaidőnek minősülő időtartamokat – a díjazás szempontjából – eltérő módon veszi figyelembe annak függvényében, hogy történt-e tényleges munkavégzés, vagy sem.

A fentiek determinálják a szolgálatteljesítési idő jogharmonizációval érintett értelmezési tartományát, ezáltal a napi és a heti szolgálatteljesítés időbeli kereteit, közvetve tehát a pihentetési szabályoknak való megfelelést is.

3.2.2. Szolgálatteljesítési időnek minősülő időtartamok

A Hjt. szerinti fogalom-meghatározás⁸⁵ több esetkört fed le:

- 1) a szolgálatteljesítésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartamot,
- 2) a munkaközi szünetet (magasabb védelmi szint),⁸⁶
- 3) a szolgálatteljesítéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát, kivéve, ha jogszabály eltérően nem rendelkezik,
- 4) negatív feltételként pedig, nem minősül szolgálatteljesítési időnek a katona lakóhelyéről a szolgálatteljesítés helyére, valamint a szolgálatteljesítés helyéről a lakóhelyére történő utazás időtartama.

Az ismertetett definíció uniós jogi megfelelése több szempontból is bizonytalan. Egyrésztől egyetértve Dr. Pál Lajos gondolataival „[...] a 2003/88/EK irányelv fogalma – enyhén szólva is

⁸⁵ A szolgálatteljesítés idő (Hjt. 2. § 38. pont) és a szolgálati idő (Hjt. 92-93. §) nem szinonim fogalmak. Ez utóbbi alatt az állományba vételtől a szolgálati jogviszony megszűnéséig szolgálati viszonyban töltött, illetve meghatározott szempontok szerint számított időt kell érteni.

⁸⁶ Megegyező szabályozást tartalmaz az Újt. 153. § (3) bekezdés b) pontja, a Haj.tv. 4. § (1) bekezdése, 60. § (1) bekezdés b) pontja és a 21/2018. (XII. 28.) HM rendelet 16. § (1) bekezdése, továbbá az Eszjt.v. 5. §-a, míg az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontja és a Kit. 280. § 22. pontja szerint a munkaközi szünet kizárólag a készenléti jellegű munkakör, feladatkör esetén minősül munkaidőnek (munkaviszony esetén az Mt. 43. § (1) bekezdése és a 135. § (2) bekezdés a) pontja szerint a felek megállapodása és kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet).

– ellentmondásos: a munkavállaló ugyanis, ha dolgozik, kétségkívül rendelkezésre áll, tehát a rendelkezésre állást csak akkor kellene külön fogalmi elemként említeni, ha a munkavállaló ezt tényleges munkavégzés vagy erre vonatkozó köteleesség nélkül teljesíti. Továbbá nehezen lehet, ha egyáltalán lehet különbséget tenni a „dolgozik”, „tevékenységét vagy feladatát végzi” kifejezések között.”⁸⁷ Másrészt a munkaidőnek minősülő időszakok köre nem a 2003/88/EK irányelv normaszövegének módosításával, hanem a 3.2.1. pontban összegzett uniós precedensek által került folyamatosan bővítésre, ezért Fodor T. Gábor megjegyzi „[...] a magyar munkaidő definíciója nem felel meg az irányelvnek, de az, hogy milyen mértékű a meg nem felelés, azért nehezen megállapítható, mivel már az sem világos, hogy pontosan mit kell az uniós jogban munkaidő alatt érteni. Ennek oka pedig tehát nem más, mint az, hogy az Európai Unió Bírósága sorra hozza a munkaidő fogalmát értelmező ítéleteket, és egyáltalán nem kizárt, hogy ennek során újabb és újabb időszakokat minősít majd munkaidővé.”⁸⁸

Ad1): a fordulatban szereplő **„szolgálatteljesítésre előírt idő”** a munkáltató által meghatározott **nagyon különböző szolgálatteljesítési formákat ölel fel**, melynek időtartama – nyelvtani értelmezés szerint – szolgálatteljesítési időnek minősül. Ilyen lehet például a szolgálati beosztás betöltése (munkaköri feladatok ellátása), az ór, ügyeleti vagy készenléti szolgálatba, szolgálati feladatra vagy külföldi szolgálatra vezénylés, a túlszolgálat teljesítése, továbbá a gyakorlaton vagy egyéb kiképzési foglalkozásokon történő részvétel. E szolgálatteljesítések között találhatunk olyan katonai tevékenységeket is, amelyek a Szlovén Ítélet alapján kiemelésre kerülhetnek a 2003/88/EK irányelv hatálya alól (ilyen például a gyakorlat időtartama), ezáltal mentesek az uniós munkaidő-fogalom jogharmonizációs kötelezettsége alól. Következésképpen felmerül, hogy **célszerű-e ezeket az eseteket továbbra is a szolgálatteljesítési idő fogalmi keretében tartani**, vagy a hatályon kívüliségük terminológiai megkülönböztetése letisztultabb szabályozáshoz vezethet (például mely időtartamok számítanak bele a heti szolgálatteljesítési időbe). E gondolatmenetre a 3.4. pontban visszatérünk.

A hivatkozott fordulat ezen túl **megegyezik az Mt. és a Kit. szövegezésével**, ezért felhozhatók az ezzel kapcsolatosan is az eltérő szakirodalmi álláspontok: az Mt. „munkavégzésre előírt idő” szövege egyes szerzők szerint felveti a rendelkezésre állási időszakok besorolásának problematikáját, ezért az egyértelműség kedvéért javasolják megjelenítésüket, mások ugyanakkor úgy ítélik meg, hogy a rendelkezésre állási időt önálló definíciós elemként nem indokolt nevesíteni, mert a munkavégzés rendelkezésre állás nélkül nem értelmezhető.⁸⁹

A **készenléti és az ügyeleti szolgálatok**, valamint a nemzetközi feladatra kijelölés alapján rendelkezésre állás más munkajogviszonyok szerinti rendelkezésre állástól eltérő jogállási sajátosságokkal jellemezhetők:

- Rendeltetésük **közjogi oldalról determinált**, mint például a Honvédség irányítása, vezetése, riasztás végrehajtása, készenlét fokozása, eseményekre való rugalmas reagálás.

⁸⁷ Dr. PÁL Lajos: A munkaidővel kapcsolatos fogalmak (dogmatikai adalékok) In: PÁL Lajos-PETROVICS Zoltán (szerk): Visegrád 15.0; Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 104-129. o.

⁸⁸ FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről. *Magyar munkajog E-folyóirat* 2016/2 23.o.

⁸⁹ Lásd részletesen ZACCARIA Márton Leó: Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében. *Miskolci Jogi Szemle* 8. évfolyam (2013) 1. szám 134. o.; PRUGBERGER Tamás: A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából; *Pro Futuro* 2017/2. 40. o.; PÁL im. 4. o.

- **Nem szűkíthetők le a napi szolgálatteljesítési időn túli időtartamra**, ezáltal átlépi a szolgálati rendek által meghatározott időbeli kereteket, korlátozzák a katona pihenőidejét.
- **Nem szűkíthetők le rendelkezésre állási kötelezettségre**, mert ügyeleti szolgálatban a feladatellátás – pihentetés mellett – folyamatos, készenléti szolgálat esetén azonban – a szolgálatvezénylés alapjául szolgáló körülmények bekövetkezésétől függően – előre nem tervezhető, eshetőleges.
- E feladatvégrehajtások **nem minősülnek túlszolgálatnak**.
- A rendelkezésre állás helyét őr, ügyeleti és laktanyai készenléti szolgálat esetén a munkáltató határozza meg, a laktanyán kívüli készenléti szolgálat és a nemzetközi feladatra kijelölés alapján rendelkezésre állás esetén erről a katona dönthet, a beérkezési kötelezettség betartásával.⁹⁰

Mindezekből következően – az uniós jogi ismérvek alapján – **szolgálatteljesítési időnek minősül**, így a heti szolgálatteljesítési idő mértékébe (3.4. pont) beszámítandó

- **az őr, az ügyeleti és a laktanyai készenléti szolgálatok időtartama, ha e katonai tevékenységek uniós mentessége nem áll fenn,**
- **a laktanyán kívüli készenléti szolgálat és a nemzetközi feladatra kijelölés alapján rendelkezésre állás időtartama akkor**, ha jogszabályban vagy a munkáltató által előírt követelmények – így például a beérkezési kötelezettség – **jelentős mértékben korlátozzák az állomány tagját szabad idejének felhasználásában.**⁹¹

Ad3): Az **előkészítő és befejező tevékenységek** körébe tartozik minden olyan feladat, melyet az állomány tagja szolgálati beosztásához kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni (például az eligazítás, a váltás, valamint a szolgálati felszerelések felvételét és leadását).⁹² A 2003/88/EK irányelvre figyelemmel ezen időtartamok értelemszerűen **szolgálatteljesítési időnek minősülnek**. A **jogszabályi eltérés** lehetősége **vélelmezhetően nem egyeztethető össze** a 2003/88/EK irányelv munkaidő fogalmával: ha az előkészítő és befejező tevékenységek között van olyan, amely nem minősül szolgálatteljesítési időnek, akkor az uniós aspektusból csakis pihenőidő lehet, ez pedig nyilvánvalóan nehezen védhető.

Ad4): az „**utazási idő**” kizárása a szolgálatteljesítési időből azonos az Mt. és a Kit. szövegezésével, ezért hivatkozhatók az azokra irányadó szakirodalmi vélemények is:

- egyes szerzők a Tyco-ügyben⁹³ 2015. szeptember 10-én hozott ítéletre figyelemmel szükségesnek tartják az utazási idő általános jelleggel munkaidőnek történő átminősítését,
- mások viszont vitatják ennek megalapozottságát, mert az ítélet alkalmazási kötelezettsége leszűkíthető a Tyco-ügyhöz hasonló helyzetben lévő munkavállalókra

⁹⁰ A Hszt. hatálya alá tartozó készenlét tekintetében az EBH2018. M.35 kimondta, hogy a szolgálati viszony speciális közszolgálati jogviszony, és a hivatásos szolgálati jogviszonyban teljesített készenlétre nem alkalmazhatók az Mt. szerinti készenlét megállapíthatóságának feltételei.

⁹¹ Visszautalva az 1.8. pont záró gondolatára, ebben az esetben is igaz, hogy a **szolgálatteljesítési időnek minősülés nem jelenti feltétlenül és automatikusan** azt, hogy az érintett ennek ellentételezéseként **rendkívüli munkaidőért járó díjazásra jogosult** (a díjazás tagállami hatáskör, differenciáltan is megállapítható, kompenzációs pihenőidő alkalmazható).

⁹² A Hjt. 2. § 5. pontja szerinti fogalom megegyezik az Mt. 86. § (2) bekezdésével és Kit. 280. § 7. pontjával.

⁹³ Tyco ítélet, 2015. szeptember 10., C-266/14. számú ügy.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:62014CJ0266&from=FR>

(ilyen például, hogy a munkavállaló korábbi állandó vagy szokásos munkavégzési helye a munkáltató döntése miatt szűnt meg, ezért ennek következményeit nem lehet rá terhelni).⁹⁴

A negatív feltétel következménye, hogy a szóban forgó időtartam – uniós megközelítésben, más megoldás hiányában – pihenőidőnek minősül. Éppen ezért a 4) fordulat tekintetében szükségesnek tartjuk felhívni a figyelmet a Hszt. eltérő szabályozási logikájára, ami végső soron eltérő napi pihentetési követelményekhez vezet a különböző „fegyveres” jogviszonyokban. A Hszt. 136. § (3) bekezdése szerint ugyanis a napi pihenőidő legalább 8 óra, amelybe azonban nem számít bele a lakásról a szolgálati helyre, és az onnan való visszautazás időtartama.⁹⁵ Egészségügyi válsághelyzet idején a Hszt. 339/A. § (2) bekezdés *b)* pontja lehetővé teszi az utazási idő beszámítását a napi pihenőidőbe azzal, hogy a napi pihenőidő utazás nélkül legalább 6 óra. A Hjt. 237/F. § (3) bekezdése átvette e szabályt a veszélyhelyzeti feladatokra vezényelt állományra, ugyanakkor – mivel a Hjt. 2. § 38. pontja szerint az utazási idő alapesetben nem szolgálatteljesítési idő (azaz uniós értelemben pihenőidő) – az utazás nélkül számított legalább 6 óra napi pihenőidő biztosítása – a Hszt.-vel ellentétben – a katonák fokozottabb védelmét szolgálja, egyben munkáltatói többletkötelezettség.

3.3. A szolgálatteljesítési idő beosztásának keretszabályai

A szolgálati rendek – a munkarendekhez (Mt., Kit.) és a szolgálati időrendszerekhez (Hszt.) hasonlóan – a munkáltató tevékenységéhez, a munkaköri leírásban rögzített szolgálati feladatok jellegéhez, továbbá az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés követelményéhez igazodóan meghatározzák az egyéni időbeosztásokra irányadó keretszabályokat.

A Hjt. jelenleg **három szolgálati rendet** nevesít:

- az általános szolgálati rendet.

⁹⁴ A Kúria eseti döntése szerint „Önmagában abból, hogy jelen ügyben is a hasonló tényállás folytán megállapítható, miszerint a **felperes utazásai** az alperes szolgáltatásának **teljesítéséhez szükségesek**, a **munkavállalók ezen idő alatt a tevékenységüket és feladatukat végzik**, még **nem elegendő** annak megállapításához, hogy jelen esetben az első üzletbe történő, és az utolsó üzletből történő lakóhelyre utazás **munkaidőnek minősül**. Ennek megállapításához további bizonyítás szükséges annak feltárása céljából, hogy a munkáltató által szabályzatban meghatározott körülmények között **a munkavállalónak mennyiben volt lehetősége az utazási távolságot, illetve az arra fordított időtartamot meghatározni**. A munkáltatónak volt-e lehetősége ezen utazási idő alatt **egyoldalúan előírnia a látogatandó üzletek sorrendjét, az első és utolsó munkavégzési helyet**, továbbá az elvárt napi üzletlátogatási szám (15,4), a látogatandó üzletek száma (326), valamint az üzlet típusoknak megfelelő **látogatási gyakoriság mellett a felperes mennyire dönthetett szabadon a lakóhelyhez közeli első és utolsó üzletről**. Csak ennek ismeretében lehet következtetést levonni arra vonatkozóan, hogy **az utazás időtartama** a munkavállaló részéről az irányelv szerinti „dolgozásnak”, avagy „**rendelkezésre állásnak**” minősíthető-e.” (Mfv.I.10.100/2016/1., kiemelés hozzáadva).

⁹⁵ Ezzel megegyező szabályozást tartalmazott a régi Hjt. 93. § (4) bekezdése, melynek alkotmányosságát az AB visszaigazolta. mert az „tartalmában valójában **a pihenéshez való jog garanciájának minősül**, az indítványozó tulajdonképpen a rövidegét kifogásolja. Kétségtelen, hogy más foglalkoztatási törvényekhez képest, ahol ez az időtartam jellemzően 11 óra, a 8 óra kevesebb. Am szem előtt kell tartani, hogy e szabály csak **a pihenőidő minimális tartamát határozza meg, az ennél hosszabb is lehet**. Emellett itt **sem szabad elvonatkoztatni** a munkaidővel és a pihenőidővel kapcsolatos **egyéb rendelkezésektől**. Így különösen figyelemmel kell lenni **a heti szolgálatteljesítési időre**, valamint azon szabályra, mely előírja, hogy **a napi szolgálatteljesítési idő** – a részben vagy egészben ór-, ügyeleti és készenléti jellegű szolgálati beosztásokat kivéve – **4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet.**” (70/2009. (VI. 30.) AB határozat 15. oldal, kiemelés hozzáadva.)

- a készenléti jellegű beosztáshoz kapcsolódó szolgálati rendet és
- a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztáshoz kapcsolódó szolgálati rendet.⁹⁶

A szolgálati rendek **alkalmazásának feltételeit a Hjt. rögzíti:**

- Általános szolgálati rend jellemzője, hogy a szolgálati beosztásban a szolgálatteljesítési idő – szolgálatteljesítési időkeret alkalmazása esetén annak átlagában – heti 40 óra.⁹⁷
- Készenléti jellegű beosztáshoz kapcsolódó szolgálati rend jellemzője az Mt. szerinti készenléti jellegű munkakörrel megegyezően, hogy
 - 1) a szolgálati feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – az állomány tagja a rendes szolgálatteljesítési ideje legalább egyharmadában fizikai vagy szellemi erőfelfejtással járó, vagy fokozott figyelmet igénylő szolgálatteljesítés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
 - 2) a szolgálatteljesítés – különösen a munkakör sajátosságára, a szolgálatteljesítés feltételeire tekintettel – az állomány tagja számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.
- Folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztáshoz kapcsolódó szolgálati rend jellemzője, hogy az állományilletékes munkáltató alapfeladata megszakítás nélküli működést igényel, az állomány tagjának munkaköri leírásban rögzített szolgálati feladata ehhez közvetlenül kapcsolódik, és a szolgálati feladatok ellátása a szolgálatteljesítési idő több mint kétharmadában fizikai, vagy szellemi erőfelfejtással jár, vagy fokozott figyelmet igényel.
- Nem határozhat meg a munkáltató általános szolgálati rendet akkor, ha a releváns körülmények más szolgálati rend alkalmazásának szükségességét támasztják alá.
- A 24 órás ór-, ügyeleti- vagy készenléti szolgálatot nem lehet készenléti jellegű beosztásnak vagy folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásnak tekinteni.⁹⁸

Megállapítható, hogy a **szolgálati rendek az állomány tagja által betöltött szolgálati beosztáshoz kapcsolódnak**, ugyanakkor – ahogy arra korábban a szolgálatteljesítési idő fogalmánál már utaltunk – a **szolgálatteljesítés lehetséges esetei túlmutat(hat)nak a munkaköri feladatok ellátásán**. Számos olyan élethelyzet fordul(hat) elő ugyanis, amikor a katona szolgálati beosztása megváltoztatása nélkül, szolgálati érdekből, időlegesen nem a munkaköri feladatait látja el, illetve azt nem a szokásos szolgálatteljesítési helyén végzi, az így végrehajtandó feladatok pedig a szokásos körülményektől eltérő fizikai, szellemi erőfelfejtést igényelnek, vagy pszichés terhelést okoznak, ezért a hatékony működés és a katona egészségének védelme az időbeli keretek megváltoztatását indokolják. Ennek leggyakoribb példája a szolgálati feladatra – különösen a Hvt. 59. § (1) bekezdés *l)* vagy *m)* pontja szerinti katonai feladatokra – vezénylés. Szolgálati beosztás hiányában, a rendelkezési állomány tagja

⁹⁶ Hjt. 94. § (2) bekezdése

⁹⁷ A Hjt. 95. § (1) bekezdése kimondja, hogy „Általános szolgálati rendben teljesít szolgálatot az állomány tagja, ha a **szolgálati beosztásban a szolgálatteljesítési idő** – szolgálatteljesítési időkeret alkalmazása esetén annak átlagában – heti negyven óra.” A régi Hjt. 91. § (1) bekezdése „A szolgálatteljesítési idő heti 40 óra.” fordulatot alkalmazta, míg a Hszt. 134. § (1) bekezdése ezt lényegében csak annyival egészíti ki, hogy ez „a továbbiakban: általános heti szolgálatteljesítési idő.” Érdemi különbség az idézett 40 órás szabályok tekintetében, hogy a hatályos Hjt. a szolgálati beosztásban történő szolgálatteljesítési időre szűkíti a heti 40 órás limitet, voltaképpen „eltünteti” az általános szolgálatteljesítési időt. E megközelítés felülvizsgálata azért is megfontolandó, mert a heti szolgálatteljesítési idő adott mértéke álláspontunk szerint következmény, és nem alkalmazási feltétel.

⁹⁸ Hjt. 95. § (1)-(3), (6) bekezdése.

esetén is kérdéses az alkalmazandó szolgálati rend beazonosítása.

Szolgálati rendként történő nevesítés nélkül, eltérő szabályok alkalmazhatók:

- az alapkiképzésen és az ún. katonai szakmai felkészítésen⁹⁹ résztvevők heti szolgálatteljesítési idejére, napi pihenőidejére és heti pihenőnapjára,¹⁰⁰
- a különleges műveleti kiképzésen résztvevők heti kiképzési idejére és pihentetésére,¹⁰¹
- az éves kiképzési tervekben meghatározott gyakorlaton résztvevőkre a túlszolgálat kizárásával, a heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok sajátos kiadásával,¹⁰²
- a tábori kihelyezéseken résztvevők heti pihenőnapjainak és a munkaszüneti napjainak sajátos kiadására,¹⁰³
- az egészségügyi munkakörű katonákra, figyelemmel az Eütev. rendelkezéseire is,¹⁰⁴
- a Hvt. 59. § (1) bekezdés *i)* pontja, valamint (2) bekezdés *a)* pontja szerinti feladatra vezényelt állományra külön belső rendelkezés szerint,¹⁰⁵
- a Hvt. 59. § (1) bekezdés *m)* pontja szerinti feladatra vezényelt állomány pihentetésére,¹⁰⁶
- más szervnél történő szolgálatteljesítésre,¹⁰⁷
- nem katonai oktatási intézményben vezénylésre,¹⁰⁸
- a honvéd tisztjelöltekre,¹⁰⁹
- külföldi szolgálatra vezényelt állományra, figyelemmel a Hjt.vhr. rendelkezéseire is.¹¹⁰

A fentiekre és az uniós jogi környezetre figyelemmel **megfontolandó a szolgálati rendek újragondolása**, a szolgálati beosztás-alapú megközelítés helyett a **tevékenységspecifikus szemléletmód érvényesítése** a működési hatékonyság, valamint az egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés érdekében, egyidejűleg a törvényi keretek között **az alacsonyabb szintű szabályozás**,¹¹¹ és a **parancsnoki mérlegelés lehetőségének bővítése**.

⁹⁹ E körbe tartozik a katonai végzettséggel nem rendelkezők tiszti alaptanfolyama, a Kisalegység Vezetői Tanfolyam, az Alap Altiszti Tanfolyam, a Haladó Altiszti Tanfolyam, az Egységes Zászlóstanfolyam, a KNBSZ főigazgatója által belső rendelkezésben meghatározott szakmai tanfolyam, az önkéntes tartalékos beosztásra történő felkészítése (Hjt.vhr. 117/A. § (6) bekezdése).

¹⁰⁰ Hjt. 98. § (1) bekezdése.

¹⁰¹ A különleges műveleti kiképzéseknél számítási alapként alkalmazott „kiképzési óra” (Hjt. 98. § (2) bekezdés) törvényi szinten nem értelmezett fogalom, lényegét tekintve szolgálatteljesítési idő.

¹⁰² Hjt. 98. § (3) bekezdése, 103. § (2) bekezdése, 2022. december 31-ig 247/I. § (4) bekezdése.

¹⁰³ Hjt. 128. § (3b) bekezdése, 2022. december 31-ig 247/I. § (4) és (5) bekezdése, Hjt.vhr. 1. § 17. pontja.

¹⁰⁴ Eütev. 16. §.

¹⁰⁵ Hjt. 237/A. §.

¹⁰⁶ Hjt. 237/F. §, 237/H. §.

¹⁰⁷ Az Hjt. 52. § (1) bekezdése szerint ilyenkor alapesetben a más szerv foglalkoztatottjaira vonatkozó szabályok az irányadók, ugyanakkor az 52/A. § biztosítja az eltérés lehetőségét. Ezzel szemben a kirendelt katonák (Hjt. 58/E. §) szolgálatteljesítése nem a Kit./Haj.tv., hanem a Hjt. hatálya alá tartozik.

¹⁰⁸ Így például az állomány tagjának szolgálatteljesítésére – a szolgálati érdek sérelme nélkül – a szolgálatteljesítés helyén foglalkoztatottak munkarendjére és a pihenőidejére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni (Hjt. 54. § (1) bekezdés *c)* pontja).

¹⁰⁹ A honvéd tisztjelölt szolgálatteljesítése kiképzési időnek minősül, amelyet úgy kell megállapítani, hogy az a honvéd tisztjelölt tanulmányi kötelezettségeinek teljesítését ne veszélyeztesse (Hjt. 229. § (3) bekezdése).

¹¹⁰ Bizonytalansági elemeket hordoz a Magyarországon települő katonai szervezetnél történő szolgálatteljesítés időbeli feltételrendszere, figyelemmel arra, hogy szolgálati érdek által indokolt, jellegüknek megfelelően differenciált, a 70/2009. (VI. 30.) AB határozat által több kérdésben visszaigazolt sajátosságok a külföldi szolgálatokra érvényesülnek (Hjt. 207. §, Hjt.vhr. 207-209. §, 214-215. §, 220. §, 223-225. §).

¹¹¹ A Hszt. az alapvető törvényi garanciák mellett felhatalmazást biztosít az alkalmazható szolgálati időrendszerek miniszteri rendeleti, illetve utasítási szintű rendezésére. Lásd – többek között – 31/2015. (VI. 16.) BM rendelet a

3.4. A heti szolgálatteljesítési idő

Visszaulva tanulmányunk 1.2. pontjára, uniós és nemzetközi jogi követelmény a munkaidő ésszerű korlátozása. A 2003/88/EK irányelv 6. cikke nevesíti, hogy

- a tagállamok kötelesek **a heti munkaidő tartamát** törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján **korlátozni**, továbbá
- az átlagos munkaidő – a túlórákat is beleértve – nem haladhatja meg a **heti 48 órát**.

Következésképpen, a szolgálatteljesítés heti időtartamát jogszabályban korlátozni szükséges, és a 48 órás heti időkorlátot meghaladó szolgálatteljesítést kizárólag a katona előzetes önkéntes beleegyezésével lehet(ne) elrendelni vagy pedig a 3.1.4. pontban szereplő felsorolás 1) fordulata szerinti esetben. Mindkét „opció” alkalmazása aggályos lehet, ahogy arra a 3.1.2. pontban utaltunk. Ez a **korlátozott mozgástér** nemcsak a szolgálatteljesítés heti mértékét, hanem az elrendelhető túlszolgálat mértékét is befolyásolja.

E ponton újabb dilemmával szembesül(het)ünk: ha a katona egy adott héten a 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartozó, szolgálatteljesítési időnek minősülő feladata mellett olyan katonai tevékenységet is ellát, amely a Szlovén Ítélet alapján mentességet élvez az uniós munkaidő-szervezési követelmények alól, **a két „típusú” katonai szolgálat időtartalmát össze kell-e számítani** a 2003/88/EK irányelv 6. cikk *b)* pontja szerinti maximális **heti 48 óra munkaidő-korlát tekintetében vagy sem?** Egyrésztől gyorsan lezárható a felvetett kérdés: ha valamely katonai tevékenységre nem terjed ki a 2003/88/EK irányelv hatálya, akkor arra az adott norma előírásait értelemszerűen nem is kell alkalmazni. Következésképpen a válasz – kifejezetten a 2003/88/EK irányelv alapján – nemleges. Másrésztől viszont tényhelyzet, hogy a katona a releváns időszakban így vagy úgy, de szolgálatot teljesített, és nem pihenőidejét töltötte, így bár a 2003/88/EK irányelvet figyelmen kívül hagyhatjuk, **tagállami hatáskörben a munkáltatónak gondoskodnia kell az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés feltételeiről**, tiszteletben kell tartania a kapcsolódó alkotmányos alapjogokat, és korlátozhatóságuk szigorúan kötött feltételrendszerét.

3.4.1. Egyes szolgálatteljesítések heti időkorlátjai

Az általános szolgálati rendben alkalmazható **heti 40 óra szolgálatteljesítési idő összhangban áll a fenti uniós követelménnyel**. Ezzel szemben a készenléti jellegű beosztásokhoz, vagy folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásokhoz kapcsolódó szolgálati rendek tekintetében **felülvizsgálat** javasolt, mert ezeknél **heti 40 óránál hosszabb, de – időkeret átlagában – legfeljebb 54 óra szolgálatteljesítési idő is beosztható**. Rövidebb ún. rész-szolgálatteljesítés kivételes jellegű, a katona kérelmére, gyermeke meghatározott életkorának betöltéséig jár, ha kizáró ok nem áll fenn.

A Szlovén Ítélet alapján mentességi körbe nem sorolható katonai tevékenységeknél, a heti 48

belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományát érintő személyügyi igazgatás rendjéről 71-75. §, 13/2016. (VII. 15.) BM utasítás a Terrorelhárítási Információs és Bűnügyi Elemző Központ hivatásos állományát érintő egyes személyügyi igazgatási kérdésekről 14-16. §.

és az 54 óra közötti szolgálatteljesítési idő fenntartása tekintetében kockázati tényezőként javasolt mérlegelni a tűzoltók jogeseteit. A régi Hszt. 84. § (2) bekezdése lényegében a hatályos Hjt.-vel azonos szabályt tartalmazott a készenléti jellegű beosztások tekintetében, melynek megfeleltetése – költségvetési kihatások miatt – fokozatosan történt: 2006. évben heti 52 órára, 2007. évben heti 50 órára, 2008. évben heti 48 órára csökkentették a szolgálatteljesítési idő lehetséges időtartamát. Jelenleg a Hszt. szerint az általános heti szolgálatteljesítési idő 40 óra, készenléti jellegű beosztások esetén legfeljebb 48 óra. A régi Hszt. módosítását befolyásolta a Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügyben¹¹² 2005. július 14-én hozott ítélt, mely a hivatásos tűzoltók esetén kimondta az uniós munkaidő-szervezési szabályok – így a heti 48 órás maximális munkaidő – alkalmazásának kötelezettségét azzal, hogy ettől kivételesen, közérdekből, különlegesen súlyos és sokakat érintő rendkívüli körülmények esetén lehet eltérni. Kapcsolódó magyar jogesetként említhetjük a hivatásos önkormányzati tűzoltók ügyét, akik az EU csatlakozást követően a régi Hszt. akkor hatályos, de az uniós joggal ellentétes rendelkezései szerint éves időkeretben és az engedélyezett heti mértéket meghaladóan teljesítettek szolgálatot, a bíróság pedig **az uniós jogot közvetlenül alkalmazva, 6 havi időkerettel számítva, a heti 48 órát meghaladó szolgálatteljesítést túlszolgálatnak minősítette.**¹¹³

Az alapkiképzésen és a katonai szakmai felkészítésen résztvevők heti szolgálatteljesítési ideje legfeljebb 70 óra, a különleges műveleti kiképzésen legfeljebb 96 kiképzési óra. Az éves kiképzési tervekben meghatározott gyakorlaton és a tábori kihelyezésen az igénybevétel konkrét felső mértéke nem szabályozott. A Szlovén Ítéletre figyelemmel, a 2. pontban kifejtetteknek megfelelően az említett katonai tevékenységek valószínűsíthetően kizárhatók a 2003/88/EK irányelv hatálya alól (a katonai szakmai felkészítések esetén ez azokra a kiképzésekre vélelmezhető, amelyek során a katonáknak olyan helyzetekkel kell szembesülniük, mint amilyenek között a tulajdonképpeni katonai műveletek is folynak). A különleges műveleti kiképzéseknél számítási alapként alkalmazott „kiképzési óra” szemléletesen, már megnevezésében kifejezésre juttatja az érintett időszakok kiképzés-orientáltságát az „irodai munkavégzéssel” szemben. Itt csatolnánk vissza ahhoz a korábban felvetésünkhöz, hogy esetlegesen célszerű lenne a szolgálatteljesítési idő terminológiájától is elkülöníteni a mentességgel érintett katonai tevékenységeket.

3.4.2. A szolgálatteljesítési időkeretek sajátosságai

A munkáltató egyoldalúan dönthet szolgálatteljesítési időkeretek alkalmazásáról, szolgálati rend függvényében annak időtartamáról is, melynek következtében a heti szolgálatteljesítési idő mértékét rugalmasan, átlagban kell figyelembe venni.

A 2003/88/EK irányelv 16. cikk b) pontja szerint a maximális heti munkaidőhöz kapcsolódó munkaidő-keret – uniós jogi terminológiával referencia-időszak – nem haladhatja meg a 4 hónapot azzal, hogy az átlagszámításnál az éves szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni, vagy azt annak szempontjából semlegesnek kell tekinteni. Az általános szolgálati rendben és a készenléti jellegű beosztásokban alkalmazható legfeljebb 4 havi (16 heti) szolgálatteljesítési időkeret tartama összhangban áll az uniós követelményekkel.

¹¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A62004CO0052>

¹¹³ EBH2008.1809.

A folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásokban, a jogharmonizációs kötelezettség alá tartozó katonai tevékenységek esetén legfeljebb 6 havi (26 heti) szolgálatteljesítési időkeret jogszabályban történő megállapítása akkor megengedett, ha a szolgálatteljesítés megfeleltethető a 3.1.4. pontban megjelölt 2) – 7) fordulatokban szereplő esetkörök valamelyikének,¹¹⁴ feltéve, hogy az érintett katonák részére egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételesen, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges és az érintett katonákat megfelelő védelemben részesítik (3.1.3. pont).

A 2003/88/EK irányelv 19. cikke szerint **kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások rögzíthetnek legfeljebb 12 havi munkaidőkeretet** objektív vagy műszaki, illetve a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt. Éves időkeret – a Hjt. felhatalmazásának megfelelően – **Hjt.vhr. alapján** honvédelmi érdeket szolgáló, folyamatosan működő rendszerek kezelésére, biztosítására rendszeresített szolgálati beosztásban alkalmazható. Alkotmányos megfelelőségét a 70/2009. (VI. 30.) AB határozat visszaigazolta a napi pihenőidőre, a heti pihenőnapra és az éves szabadságra való jogosultság összetartozó és átfogó jellegére figyelemmel. Ennek jogszabályi **fenntartása** – a 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartozó katonai tevékenységeknél – ugyanakkor **kockázatos**. Például a régi Hszt. 84. § (3) és (4) bekezdése is tartalmazta az éves időkeret megállapításának lehetőségét 2005. december 31-ig, azonban a bíróság ehelyett a 2003/88/EK irányelvet közvetlenül alkalmazta a korábban hivatkozott hivatásos önkormányzati tűzoltók esetében,¹¹⁵ és 6 havi időkerettel számítva a heti 48 órát meghaladó szolgálatteljesítést túlszolgálatnak minősítette.

3.4.3. A szolgálatteljesítési idő beosztásának egyéb előírásai

A munkáltató a szolgálatteljesítési időt beoszthatja az egyes munkanapokra egyenlően, vagy egyenlőtlenül, ha azt a működésének, tevékenységének sajátossága indokolja, a nagyobb rugalmasság érdekében – az Mt. és a Kit. előírásaitól eltérően – akár időkeret alkalmazása nélkül is. Általános szolgálati rendben jellemző az időkeret nélküli egyenlőtlen időbeosztás. A heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztását ugyanakkor kizárólag az időkerettel történő egyenlőtlen beosztás alapozza meg.

A munkanapra beosztható szolgálatteljesítési idő leghosszabb mértéke tekintetében **kockázati elemeket hordoz**, hogy a készenléti jellegű és a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztások esetén még **a 24 óra napi szolgálatteljesítési idő is átléphető** az eligazítás, a váltás, valamint a szolgálati felszerelések felvétele és leadása érdekében. Az említett feladatok **előkészítő és befejező tevékenységnek** minősülnek, időtartamuk alkalmanként legfeljebb 2,5 óra lehet, és az **összevont napi pihenőidő terhére kerülnek elszámolásra**.¹¹⁶

A szolgálatteljesítési idő vasárnapra és munkaszüneti napra történő beosztása – az Mt. és a

¹¹⁴ A 3.1.4. pontban megjelölt 1) fordulat alkalmazhatóságának kockázatára és a 2003/88/EK irányelv 18. cikke szerinti kollektív szerződések általi eltérés problematikájára a 3.1.2. és a 3.1.4. pontban kitértünk.

¹¹⁵ EBH2008.1809.

¹¹⁶ A Hjt. 2. § 38. pontja jelenleg alátámasztja a Hjt. 96. § (1a) bekezdés b) pontját és Hjt.vhr. 120. § (3) bekezdését. Vizsgálандó a 3.1.4. pontban megjelölt 8) fordulat szerinti eltérés alkalmazhatósága, a 17. cikk (2) bekezdése szerinti egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítása mellett.

Kit. szabályaitól eltérően – kizárólag a heti pihenőnapok kiadása szempontjából korlátozott. Éjszakai szolgálatteljesítésnek minősül – a 2003/88/EK irányelv 2. cikk 3. pontjával összhangban, az Mt., a Kit. és a Hszt. előírásaival megegyezően – a 22 és a 6 óra közötti időszakban történő szolgálatteljesítés. A 2003/88/EK irányelv 10. cikkének megfelelően az állomány nő tagját várandóssága megállapításától a gyermekének 1 éves koráig éjszakai szolgálatteljesítésre nem lehet beosztani. Az időbeosztást, illetve módosítását előírt rendben közölni kell az állomány tagjával (elmaradása esetén az utolsó időbeosztás az irányadó).

3.5. A napi pihenőidő és a heti pihenőnap

A 2003/88/EK irányelv 3. cikke szerint legalább 11 óra egybefüggő napi pihenőidő biztosítása kötelező. Általános szolgálati rendben – az Mt. és a Kit. szerinti általános munkarenddel megegyezően – az uniós követelmény megfelelően érvényesül.

A készenléti jellegű és a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásokban a napi pihenőidő ennél rövidebb, egybefüggő legalább 8 óra is lehet,¹¹⁷ váltásos rendszerben pedig az állomány tagja részére 24 órás szolgálatellátást követően legalább 24 óra pihenőidőt kell biztosítani. A Hjt. szerinti „legalább 8 óra” napi pihenőidő jogharmonizációval érintett katonai tevékenységeknél akkor megengedettek, ha a szolgálatteljesítés megfeleltethető a 3.1.4. pontban megjelölt 2) – 9) fordulatokban szereplő esetkörök valamelyikének azzal, hogy a katona számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt¹¹⁸ kell biztosítani, vagy kivételesen, ha ez objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintetteket megfelelő védelemben kell részesíteni (3.1.3. pont).

A napi pihenőidőtől – az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésére és a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra is figyelemmel – el kell határolni a heti pihenőnapot, illetve heti pihenőidőt. Az említett jogintézmények nem szinonimák: a heti pihenőnap a munkanap fogalmához – naptári nap vagy megszakítás nélküli 24 óra – igazodik, míg a heti pihenőidő a beosztás szerinti szolgálatteljesítési időhöz, annak befejezésekor kezdődik, és a következő munkanap beosztás szerinti szolgálatteljesítési idő kezdetekor ér véget. A Hjt. és a Hszt. heti pihenőnapról rendelkezik, a Kit. és az Mt. a heti pihenőnap mellett a heti pihenőidőt is ismeri.

A 2003/88/EK irányelv 5. cikke szerint a heti pihenőidő egy legalább 24 órás megszakítás nélküli időtartam, valamint a 11 órás megszakítás nélküli napi pihenőidő együttes ideje. Ettől eltérően minimális 24 órás pihenőidő akkor alkalmazható, ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják. A kapcsolódó időkeret – a 2003/88/EK irányelv 16. cikk a) pontja szerint – nem haladhatja meg a 14 napot.

Az uniós követelményekkel összhangban az állomány tagja hetenként 2 pihenőnapra jogosult (magasabb védelmi szint), melynek törvény által „kijelölt” napja szombat és vasárnap. Összehasonlításként:

¹¹⁷ A Hszt. 136. § (3) bekezdése általános jelleggel legalább napi 8 óra egybefüggő pihenőidőt alkalmaz, ugyanakkor ebbe a lakásról a szolgálatteljesítési helyre és az onnan való visszautazás időtartama nem számít bele (lásd bővebben 3.2.2. pont).

¹¹⁸ Rövidebb napi pihenőidő esetén az Mt. 104. § (4) bekezdése kompenzációs szabályt érvényesít a 2003/88/EK irányelv 17. cikk (2) bekezdésének megfelelően, mely szerint a két egymást követően beosztott napi pihenőidő együttes tartama nem lehet kevesebb, mint 22 óra.

- az Mt. szerinti általános munkarendben a heti 2 pihenőnap szombat és vasárnap,
- a Kit. egymást követő heti 2 pihenőnapra való jogosultság ír elő úgy, hogy a törvény által „kijelölt” egyik pihenőnap a vasárnap,
- a Hszt. heti 2 pihenőnap lehetőség szerinti egymást követő kiadása szerepel, a törvény nem jelöli ki, hogy ezek a hét mely napjára esnek, végrehajtási rendelet szerint hivatali szolgálati időrendszerben ez szombat és vasárnap.

Időkeret alkalmazásához kapcsolódóan a Hjt. két kivételt nevesít:

- a heti 2 pihenőnap a hét bármely napján is kiadható, de havonta legalább egyszer a pihenőnap kötelezően vasárnap,
- szolgálati elfoglaltság miatt a heti pihenőnapok havonta összevontan is kiadhatók (kivéve a fokozottan veszélyes szolgálati beosztásokat), ilyenkor havonta legalább egyszer a pihenőnap kötelezően vasárnap.

A 70/2009. (VI. 30.) AB határozat a heti pihenőnapok szolgálati elfoglaltság miatti összevont kiadását¹¹⁹ szükséges és arányos korlátozásnak minősítette, mert az a Honvédség sajátos feladataival és működési rendjével indokolható, az elmaradt pihenőnapokat pedig mindenképpen ki kell adni. Uniós megközelítésben ugyanakkor a Hjt. 101. § (4) és (5) bekezdése többes eltérést jelentenek a 2003/88/EK irányelvtől, mert objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek által alátámasztva hetente még minimálisan 24 óra pihenőidőt sem biztosítanak,¹²⁰ továbbá 14 nap helyett havi időkerettel számolnak. A jogszabályi eltérések megegyeznek a napi pihenőidőnél ismertetett esetkörrel azzal, hogy a 3.1.4. pontban megjelölt 8) és 9) fordulatokban szereplő esetekben a 14 napos időkeret betartása kötelező.

Alapkiképzésen, katonai szakmai felkészítéseken, különleges művelési kiképzésen, az éves kiképzési tervekben meghatározott gyakorlatokon vagy táborigényezéseken résztvevőkre, valamint a Hvt. 59. § (1) bekezdés *i)* vagy *m)* pontja, valamint (2) bekezdés *a)* pontja szerinti szolgálati feladatokra, továbbá külföldön történő alkalmazásra, béketámogató, humanitárius és katasztrófa-elhárítási műveletekre vezényeltre a napi pihenőidő, illetve a heti pihenőnap kiadására sajátos szabályok érvényesülnek. Az említett katonai tevékenységek a Szlovén Ítéletre figyelemmel, tanulmányunk 2. pontjában kifejtettek szerint kizárhatók a 2003/88/EK irányelv hatálya alól.

A korábbi bírói gyakorlat – tiltó szabály hiányában – lehetővé tette a napi pihenőidő és a heti pihenőnap (heti pihenőidő) egy időben történő kiadását, mert ezek a munkavállaló regenerálódását biztosítják.¹²¹ A **12/2020. (VI. 22.) AB határozat** szakított ezzel a jogértelmezéssel, ellentétesnek minősítve azt az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésével. Következésképpen nem lehet a napi pihenőidőt és a heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) úgy kijelölni, hogy azok együttesen egyazon időszakban teljenek. Kapcsolódó tilalom a váltásos rendszerben foglalkoztatottakra érvényesül. Figyelemmel a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatra,

¹¹⁹ A régi Hjt. 93. § (6) bekezdése megegyezik a Hjt. 101. § (5) bekezdésével.

¹²⁰ Az Mt. 105. § (2) bekezdése szerint például egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén 6 egybefüggő munkanapot követően legalább 1 heti pihenőnapot be kell osztani.

¹²¹ EBH2019. M.6. II.

valamint a heti pihenőnap és a **heti pihenőidő** fogalmi eltérésére, célszerű ez utóbbi **bevezetésének szakmai megfontolása.**¹²²

A fokozott igénybevételt követően – így különösen az alapkiképzést, a legalább 14 napig tartó tartós igénybevételt, egyes szolgálati feladatra, illetve külföldi szolgálatra vezénlyést követően – a katona pihentetését szolgálatmentesség¹²³ segíti elő.

3.6. A túlszolgálat

A munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva túlszolgálatra¹²⁴ kötelezheti az állomány tagját, ha a szolgálat érdeke, rendkívüli eset megelőzése vagy elhárítása, következményeinek felszámolása, továbbá egyéb előre nem látható körülmény bekövetkezése szükségessé teszi azt. A túlszolgálat ellentételezése szabadidővel, illetve – átmeneti jelleggel – díjazással is történhet.¹²⁵

Az uniós dichotóm rendszerében a **túlszolgálat is szolgálatteljesítési idő**, melyet a 2003/88/EK irányelv 6. cikk *b)* pontja szerint **bele kell számítani az átlagos heti maximális 48 óra munkaidőbe**, ugyanakkor **kockázati tényező**, hogy ilyen rendelkezést a Hjt. – az Mt.-től és a Kit.-től eltérően – **nem tartalmaz.**

A katona magánszférájába történő állami (munkáltatói) beavatkozás szükséges és arányos mértékének megtartása, a szolgálati és az egyéni érdek – lehetőség szerinti – összehangolása törvényi **korlátozások és tilalmak** útján érvényesül. Ilyen például az évente elrendelhető túlszolgálat időtartamának korlátozása.¹²⁶ A 3.1.2. és a 3.4. pontban kifejtetteknek megfelelően **kockázati tényezőként** azonosítható a **heti 48 órás** uniós munkaidőkorlát **jogszabállyal történő átlépése** a jogharmonizációs kötelezettséggel érintett katonai tevékenységeknél.¹²⁷ A Szlovén Ítéletre figyelemmel, a 2. pontban foglaltaknak megfelelően

¹²² Ha például a katona heti pihenőnapja szombat és vasárnap, úgy pénteken legkésőbb 13 órakor be kell (ene) fejeznie a heti szolgálatteljesítést, mivel csak így biztosítható, hogy a 11 órás napi pihenőidőt követően szombat 00.00 órakor megkezdje a pihenőnap letöltését. Abban az esetben azonban, ha a Hjt. lehetővé tenné legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő alkalmazását, akkor a pénteki szolgálatteljesítés legkésőbb 20 órai befejezése sem okozna gondot, mert a 11 órás napi pihenőidejét letölti szombaton hajnali 7 óráig, majd hétfő 7 óráig kiadásra kerül a 48 órás heti pihenőidő, hétfőn reggel 7 órakor pedig elkezdődhet a hétfői munkanap. HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (szerk): Kommentár a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényhez, Nemzeti Közsolgálati Egyetem, Budapest, 2021, XVIII. fejezet, 424. o.

¹²³ Lásd Hjt. 108. § (1) bekezdés *i)* és *j)* pontja, 237/H. § (4) bekezdése, Hjt. vhr. 126/C. §, 214-215. §.

¹²⁴ A túlszolgálat fogalmi eleme, hogy arra a "rendes" szolgálatteljesítési időn túl kerül sor munkanapon, az állomány tagjára irányadó heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon.

¹²⁵ A Hjt. 104. §-a és a Hszt. 140. §-a helyett 2022. december 31-ig a Hjt. 247/H. §-át és a Hszt. 350. § (4)-(4a) bekezdését kell alkalmazni.

¹²⁶ Jelenleg a Hjt. 103. § (6) és (7) bekezdése és a Hjt.vhr. 125. §-a szerint 600 óra/év, A régi Hjt. 94. § (2) bekezdése által lehetővé tett 450 óra/év túlszolgálat alkotmányosságát az AB visszaigazolta. "A túlszolgálat évi legfeljebb 450 órában történő **maximálása maga is a pihenéshez való jog garanciáját jelenti, hisz korlátját képezi az ezt meghaladó igénybevételnek.** E szabály felső korlátként érvényesül, s **nem jelenti a túlszolgálat szükségképpen elrendelését**, melynek feltételeit a 94. § (1) bekezdése rögzíti. Figyelemmel arra is, hogy a túlszolgálatot emellett 150 óráig **szabadidővel kell kompenzálni**, a pihenéshez való jog **aránytalan korlátozása nem állapítható meg**, ezért az indítványt az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése vonatkozásában elutasította." (70/2009. (VI. 30.) AB határozat 17. o., kiemelés hozzáadva.)

¹²⁷ A 2003/88/EK irányelv 22. cikkével összhangban az Mt. szabályozza az évente elrendelhető rendkívüli munkaidő mértékének írásbeli megállapodással történő megemelését (önként vállalt túlmunka).

ugyanakkor védhetőnek tűnik, hogy az éves jogszabályi limit nem alkalmazható akkor, ha a túlszolgálat elrendelése a katonai műveletben való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátásának időszakában, és az azt követő 30 napon belül kerül sor, feltéve, hogy az érintett a feladat-végrehajtásban személyesen részt vesz, továbbá a különleges jogrend ideje alatt.¹²⁸

Összehasonlításként: a Hszt. nem jelöli meg a túlszolgálat éves felső határának konkrét mértékét, hanem **kizárólag a szolgálati érdekből elrendelt túlszolgálatra** alkalmazni rendeli **a maximális heti 48 órás uniós munkaidőt**, időkeret esetén 4 havi átlaggal számítva. Nem esik korlátozás alá, ha a túlszolgálatra rendkívüli eset¹²⁹ miatt kerül sor. Ha pedig a készenléti jellegű szolgálati beosztásban szolgálatot teljesítő hivatásos állományú heti 48 órával számolva eléri a 6 havi keretre megállapított szolgálatteljesítési időt, részére túlszolgálat csak baleset, elemi csapás vagy súlyos kár megelőzése, elhárítása, következményeinek felszámolása, valamint arra való felkészülés céljából lehet elrendelni.

A katonai képességek megszerzése és fenntartása érdekében alapvető jogállási kötelezettség gyakorlatokon, illetve kiképzéseken való részvétel, továbbá vezényelt szolgálatok teljesítése. Végrehajtásuk természetesen túlterjeszkedik a szolgálati rendek által meghatározott időkereteken, korlátozzák a pihenőidő szabad eltöltését, ugyanakkor nem feltétlenül minősülnek túlszolgálatnak.¹³⁰ E jogi megoldás védhető az uniós jog hatálya alá nem tartozó katonai tevékenységek esetén, mert azok nem minősülnek uniós munkaidőnek.¹³¹ Értelmszerű, hogy nem eredményez túlszolgálatot az sem, ha a katona engedélyezett távollétének idejét ledolgozza, hiszen hiányzik a szolgálat többlet jellege.

A vezényelt **ór, ügyeleti és készenléti szolgálatok és a külföldi szolgálat megítélése** attól függ, hogy azok a **2003/88/EK irányelv hatálya alá tartoznak, vagy sem**. Amennyiben igen, úgy nem kerülhető meg a munkaidő uniós fogalma és a kapcsolódó bírósági esetjog (vagy legalábbis kockázatot jelent), következésképpen kizárólag a laktanyán kívüli készenléti szolgálat minősülhet – a körülményektől (tényleges feladatellátás hiánya, jelentősen nem korlátozott pihenőidő-eltöltés) függően – pihenőidőnek, minden más igénybevétel szolgálatteljesítési idő, melyet az **uniós jog alapján bele kell számolni a napi és heti szolgálatteljesítési időbe**, és alkalmazni kell rájuk a maximális heti 48 órás átlagos, túlórákat is magába foglaló munkaidő-limitet.

¹²⁸ Az említett kivételeket az Mt. és a Kjt. is alkalmazza, mert egyik törvény szerint sem korlátozza a rendkívüli munkaidő elrendelését baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

¹²⁹ A Hszt. 139. § (1) bekezdése e körbe sorolja a tömegbalesetet, elemi csapást, katasztrófa vagy súlyos kár megelőzését, elhárítását, következményeinek felszámolását vagy egyéb, a köz- és vagyonbiztonságot veszélyeztető előre nem látható körülmény bekövetkezését.

¹³⁰ Hjt. 103. § (2) bekezdése.

¹³¹ Nem minősül túlszolgálatnak – többek között – a gyakorlatok időtartam. Ennek alkotmányosságát az AB is visszaigazolta, mert „A katona szolgálati viszonyának szükségképpen részét képezi a gyakorlatokon való részvétel, célja pedig a szélsőséges helyzetekben való helytállásra történő felkészülés, túlszolgálatra ezzel szemben tipikusan rendkívüli esetben kerül sor.” (70/2009. (VI. 30.) AB határozat) Erre is figyelemmel logikai ellentmondásnak tűnik, hogy a tábori kihelyezések időtartamát a Hjt. jelenleg túlszolgálatnak tekinti (a Hjt. 103. § (2) bekezdése nem tartalmazza a kizárt esetkörök között), és csak az ekként történő ellentételezésüket zárja ki.

3.7. A szabadság

A 2003/88/EK irányelv 7. cikke szerint **az éves szabadság minimális időtartama legalább 4 hét**,¹³² amely – a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve – nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással.¹³³ E rendelkezéstől a katonára nézve **hátrányos eltérés nem megengedett**. A Hjt. az állomány tagjának pihentetését évi 25 munkanap alapszabadsággal, valamint több más jogcímen – így például a szolgálati idő, vezetői beosztás betöltése, apának gyermek születése, szülőknek gyermekük nevelése után, továbbá egészségkárosodás megelőzése érdekében – járó pótszabadsággal biztosítja (magasabb védelmi szint).¹³⁴

Összhangban az uniós szabályokkal a Hjt. **alapvetően tiltja az éves szabadság pénzbeli megváltását**, kivételesen azonban megnyitja ennek lehetőséget a szolgálati viszony módosításának egyes eseteiben is.¹³⁵ Garanciális jelentőségű, hogy a szabadság kiadására vonatkozó igény a szolgálati viszony fennállása alatt **nem évül el**.¹³⁶

A szabadságon kívül a katonák különböző jogcímenen további, alanyi jogon járó vagy munkáltatói mérlegeléstől függő fizetett távollétekre, időkedvezményekre (például szabadnapok, szolgálatmentességek, műveleti szabadnapok) jogosultak a katonai szolgálattal járó fokozott igénybevétel ellentételezéseként.

¹³² Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése és az EU Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdése biztosítja az éves fizetett szabadsághoz való jog alapjogi védelmet. A fizetett éves szabadságról szóló **132. számú ILO Egyezményt** Magyarország a 2000. évi LXVI. törvénnyel hirdette ki, és az éves szabadság minimális időtartamát a ratifikációs okmányhoz kötelezően csatolt nyilatkozatában **20 munkanapban** jelölte meg. A jogi szakirodalom **látszólagosnak tekinti az Mt. uniós megfelelést**, mert a magyar szabályozás alapján előfordul, hogy ötnél több munkanap is található az adott szabadsággal érintett héten. lásd. PRUGBERGER im. 45-46. o., FODOR T. im 28. o.

¹³³ Hasonló rendelkezést tartalmaz a 132. számú ILO Egyezmény 12. cikke is. Eszerint semmis az a megállapodás, amelyben az alkalmazott az évi 3 munkahétnak megfelelő minimális éves fizetett szabadságról ellenszolgáltatás fejében mond le.

¹³⁴ Az alap-és pótszabadság mértéke tekintetében a **Hjt. és a Hszt. lényegében megegyező** rendelkezéseket tartalmaz. A **Kit.** szerinti 20 munkanap **alapszabadság elmarad ezek mértékétől**, de a **Kit. 155. §-a** szerinti **„családtámogatási” szemlélet** a gyermeket nevelő szülőkre nézve összességében **emelt mértékű** szabadság-jogosultságot keletkeztet.

¹³⁵ A Hjt. 113. § (2) bekezdés szerint ilyen például a szakmai felsővezetővé kinevezéssel egyidejű jogviszony-szüneteléskor, továbbá más szervhez vagy nem katonai oktatási intézményhez vezénylés idejére szóló rendelkezési állományba, valamint a nyugdíj előtti rendelkezési állományba áthelyezéskor történő szabadság-megváltás. Kivételeket nevesít a **Kit. 129. § (22) bekezdése** és a **Hszt. 152. § (6) bekezdése** is.

¹³⁶ A 2003/88/EK irányelv 7. cikke a szabadság kiadása tekintetében nem tartalmaz időbeli kötelezettséget (ezzel szemben például a 132. számú ILO Egyezmény 9. és 10. cikke szabályozza a fizetett minimális éves szabadság kiadásának és kivételének rendjét). Az éves fizetett szabadság tekintetében az EUB kimondta, hogy az a **munkavállaló**, aki rajta kívül álló okokból (például **betegség miatt**) **marad távol a munkától**, ezen időszakra is **jogosult az éves fizetett szabadságra**. Figyelemmel kell lenni azonban arra, hogy a munkaképtelenség igazolása, valamint az ilyen távollét idejére járó fizetés mértéke nemzeti hatáskör. Mindazonáltal felmerült a 2003/88/EK irányelv **módosításának szükségessége**, amely egyértelművé teszi, hogy a **tagállamok** megfelelő **felső korlátokat** határozhatnak meg **az éves fizetett szabadságra való jogosultságok következő évekre történő átvitele tekintetében**, amennyiben azok **mértéke meghaladja** a 2003/88/EK irányelv minimális pihenőidővel és regenerálódással kapcsolatos céljainak eléréséhez **szükséges hetek számát**. A ki nem adott szabadságok **Kit.** szerinti egyszeri megváltásának elvi alapjaival és az éves fizetett szabadsághoz való jog sajátos természetével kapcsolatban lásd részletesen a 3378/2019. (XII. 19.) AB határozatot.

Zárszó

A jelen tanulmány egyik kiinduló tételeként rögzítettük, hogy míg a jogalkotás makroszintjén, a haderő feladatainak meghatározása során nagyobb mértékben adott a nemzeti hatáskör, a megvalósítás egyéni szintjén – a katonai jogállás honvédségi feladatok ellátását biztosítani hivatott szegmensében, annak személyi és időbeli dimenziói szempontjából egyaránt – az uniós jogharmonizációs elvárások már nagyobb kötöttséget jelentenek.

Megítélésünk szerint a munkaidő-szervezés **jogharmonizációs** aspektusa, valamint a **védelmi és biztonsági reform** által is visszatükrözött megváltozott biztonsági kihívások következtében a katonai szolgálatteljesítés Hjt.-ben meghatározott szabályaival szemben olyan egyidejű, de többirányú – részben egymással ellentétesen is ható – korrekciós követelmények merültek fel, amelyek szükségessé teszik ezek átfogó összevetését. A katonai szolgálatteljesítés időbeliségi kérdéseivel összefüggésben a kapcsolódó szabályozási rendszer **koncepcionális felülvizsgálata indokolt és időszerű**, amelynek egyes tartalmi elemeit a folyamatosan megújításra kerülő **különleges jogrendi szabályok** is színezik.

A katonai szolgálat előzőekben bemutatott lényegi feltételeinek szükség szerinti tisztázása és tartalmi stabilitása ugyanakkor hozzájárul a vonzó és hiteles katonai (élet)pályához, így végső soron az elhivatott és kiképzett állomány megtartásához, továbbá a minőségi utánpótlás biztosításához is. A jogharmonizációs és alkotmányossági szempontból megengedett szigorító szabályok mérlegelése ebből a szempontból is felelős döntéshozatalt, körültekintő szakmai előkészítést és jogalkotást igényel.



Rövidítések jegyzéke

AB	Alkotmánybíróság
Adótorony-ítélet	A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (Nagytanács) a C-344/19. számú, D.J. kontra Radiotelevizija Slovenija ügyben, 2021. március 9.
Alaptörvény	Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
Eütev.	Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény
Eszjtv.	Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény
EU	Európai Unió
EU Alapjogi Charta	Európai Unió Alapjogi Chartája
EUB	Európai Unió Bírósága
EUMSZ	Európai Unió működéséről szóló Szerződés
EUSZ	Európai Unióról szóló Szerződés
Főtanácsnoki Indítvány	HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA (Ideiglenes változat) a C-742/19. számú, B. K. kontra Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo) ügyben, 2021. január 28.
Haj.tv.	A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény
Hjt.	A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény
Hjt.vhr.	A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet
Honvédség	Magyar Honvédség
Hszt.	A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény
Hvt.	A honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló 2021. évi CXL. törvény
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
im.	Idézett mű
Isère-ítélet	A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács) a C-428/09. számú, Union syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai ügyben, 2010. október 14.
Jat.	A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény
Készenléti Rendőrségi Ítélet	A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács) a C-211/19. számú, UO kontra Készenléti Rendőrség ügyben, 2020. április 30.
Kit.	A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény
Munkavédelmi irányelv	A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK tanácsi irányelv (1989. június 12.)
Mt.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
régi Hjt.	A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény
régi Hszt.	A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény
Szlovén Ítélet	A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács) a C-742/19. számú, B. K. vs Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo) ügyben, 2021. július 15.

Üjt.	A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény
2003/88/EK irányelv	A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv
2019/1158 EU irányelv	A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelv (2019. június 20.)



Felhasznált irodalom

FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2016/2
https://hllj.hu/letolt/2016_2/M_02_Fodor_hllj_2016_2.pdf

Dr. HALMOS Szilvia – Dr. PETROVICS Zoltán: Munkajog. Nemzeti Közszerológálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014.

HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (szerk): Kommentár a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényhez, Nemzeti Közszerológálati Egyetem, Budapest, 2021.

Dr. PÁL Lajos A munkaidővel kapcsolatos fogalmak (dogmatikai adalékok); In: PÁL Lajos-PETROVICS Zoltán (szerk): *Visegrad 15.0*; Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 104-129. o.: A munkaidővel kapcsolatos fogalmak

PRUGBERGER Tamás: A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából; *Pro Futuro* 2017/2.

TILL Szabolcs: Asterix és az európai munkaidő-szervezés újabb kihívásai; *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle* 9/3. (2021)
https://efolyoirat.oszk.hu/02500/02511/00018/pdf/EPA02511_katonai_jogi_szemle_2021_3_007-058.pdf

TILL Szabolcs: Asterix és az európai munkaidő-szervezés, *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle* 2020/1.
https://www.epa.hu/02500/02511/00012/pdf/EPA02511_katonai_jogi_szemle_2020_1_159-213.pdf

ZACCARIA Márton Leó: Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében. *Miskolci Jogi Szemle* 8. évfolyam (2013) 1. szám

