

2018. évi CXIV. törvény

a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról*

Magyarország a honvédelmi szervezetektől alkotmányos kötelezettségeik teljesítését, feladataiknak a jogszabályok keretei közötti hatékony és a köz érdekének megfelelő ellátását várja el. Az Országgyűlés - elismerve a honvédelmi szervezeteknél foglalkoztatottak áldozatvállalását, és az azzal arányban álló erkölcsi, valamint anyagi megbecsülés indokoltságát - a következő törvényt alkotja:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A törvény hatálya

1. § (1) A törvény hatálya a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Hvt.) 80. § 13. pontja szerinti honvédelmi szervezetekre - ide nem értve a honvédelemért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) által vezetett minisztériumot -, valamint az ott jogviszonyban álló honvédelmi alkalmazottakra terjed ki.

(2) A 26. § (4) bekezdése, a 31. §, a 34. §, az 51. § - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a honvédelmi szervezet fenntartójára is.

2. § A honvédelmi alkalmazotti jogviszony alanya a honvédelmi szervezet és a honvédelmi alkalmazott.

3. § (1) A honvédelmi alkalmazott kinevezésében vállalja a honvédelmi szervezet feladatkörébe tartozó közszolgáltatások végrehajtását, valamint azt, hogy a honvédelmi alkalmazottak részére tartott, szakterületének megfelelő éves kötelező honvédelmi továbbképzéseken részt vesz, a honvédelemért felelős miniszter rendeletében (a továbbiakban: miniszteri rendelet) meghatározottak szerint.

(2) A honvédelmi alkalmazott az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően önkéntesen vállalhatja, hogy rendkívüli állapot vagy megelőző védelmi helyzet idején a hadkötelezettség bevezetését követően tényleges katonai szolgálatot teljesít. Ebben az esetben a honvédelmi alkalmazott az (1) bekezdésben meghatározott továbbképzésen felül a hadkötelezettség bevezetését követően a katonai szolgálathoz szükséges kiképzésen, illetve felkészítésen is köteles részt venni.

(3) A (2) bekezdés szerinti többletkötelezettség vállalását miniszteri rendelet szerint ellentételezni kell.

4. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében kollektív szerződés nem köthető.

(3) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 12. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkaerő-piaci viszonyokat nem kell figyelembe venni.

(4) Az Mt. 13. §-a, 198-207. §, 213. §-a és 228. §-a a honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében nem alkalmazható.

(5) E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály és az Mt. 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozat.

(6) Az Mt. 41. §-ának, 56. § (1) bekezdésének, 94. § (3) és (4) bekezdésének, 103. § (3) bekezdésének, 135. § (1)-(3) bekezdésének, 209. §-ának, 222. §-ának, 272. § (1) bekezdésének, XXII. Fejezetének, 285. §-ának, 289. §-ának, 290. §-ának, 291. §-ának és 295. §-ának kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezése nem alkalmazhatóak.

2. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony alanyai

5. § A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a honvédelmi szervezet és az annak feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátásában történő közreműködést vállaló honvédelmi alkalmazott közötti közszolgálati jogviszony.

3. A munkáltatói jogkör gyakorlása

6. § (1) A munkáltatói jogkörök gyakorlására jogosultak körét és hatáskörüket miniszteri rendelet határozza meg.

(2) A miniszter magához vonhatja a Magyar Honvédség parancsnokának, a honvédelmi szervezet vezetőjének, valamint a központi személyügyi szerv vezetőjének munkáltatói jogköreit.

(3) A Magyar Honvédség parancsnoka magához vonhatja a honvédségi szervezet vezetőjének és a központi személyügyi szerv vezetőjének munkáltatói jogköreit.

(4) A honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonyával kapcsolatos jogviták a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény hatálya alá tartoznak.

II. FEJEZET

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

4. Az országos, ágazati érdekegyeztetés

7. § A honvédelmi alkalmazott vonatkozásában a munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács, valamint ágazati érdekegyeztetési fóruma a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum.

5. A honvédelmi alkalmazottak részvételi jogai

8. § (1) A részvételi jogokat a honvédelmi szervezettel honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álló honvédelmi alkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott honvédelmi alkalmazottak tanácsa, illetve honvédelmi alkalmazottak képviselője gyakorolja.

(2) Honvédelmi alkalmazottak tanácsát kell választani minden olyan honvédelmi szervezetnél, ahol a honvédelmi alkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb honvédelmi alkalmazottat foglalkoztató honvédelmi szervezetnél honvédelmi alkalmazottak képviselőjét kell választani.

(3) A honvédelmi alkalmazottak képviselőjére a honvédelmi alkalmazottak tanácsára, illetve a honvédelmi alkalmazottak tanácsának tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

9. § A honvédelmi szervezet legalább félévente köteles tájékoztatni a honvédelmi alkalmazottak tanácsát a honvédelmi szervezetnél megvalósuló részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

10. § (1) A honvédelmi alkalmazottak tanácsa e törvényben meghatározott jogai körében a honvédelmi szervezettel együttesen megalkotja a honvédelmi alkalmazottak szabályzatát.

(2) A honvédelmi alkalmazottak tanácsa és a honvédelmi szervezet kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdéseket a honvédelmi alkalmazottak szabályzata állapítja meg.

11. § A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 235. § (2) bekezdése, 236. § (1) bekezdése, 251. §-a, 268. §-a és 269. §-a nem alkalmazható.

III. FEJEZET

A HONVÉDELMI ALKALMAZOTTI JOGVISZONY

6. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

12. § (1) Honvédelmi alkalmazotti jogviszony

a) büntetlen előéletű,

b) tizennyolcadik életévét betöltött,

c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett,

d) cselekvőképes,

e) állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím),

korupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt nem álló

személlyel létesíthető.

(2) Honvédelmi alkalmazotti jogviszony nem létesíthető

a) azzal, aki

aa) a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [1978. évi IV. törvény 166. § (2) bekezdés i) pont], öngyilkosságban való közreműködés [1978. évi IV. törvény 168. § (2) bekezdés], személyi szabadság megsértése [1978. évi IV. törvény 175. § (3) bekezdés e) pont], emberkereskedelem [1978. évi IV. törvény 175/B. § (2) bekezdés a) pont és (5) bekezdés], családi állás megváltoztatása [1978. évi IV. törvény 193. § (2) bekezdés b) pont], kiskorú veszélyeztetése [1978. évi IV. törvény 195. § (1)-(3) bekezdés], erőszakos közöszlés [1978. évi IV. törvény 197. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], szemérem elleni erőszak [1978. évi IV. törvény 198. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], megrontás (1978. évi IV. törvény 201-202/A. §), tiltott pornográf felvétellel visszaélés (1978. évi IV. törvény 204. §), üzletszerű kéjelgés elősegítése [1978. évi IV. törvény 205. § (3) bekezdés a) pont], visszaélés kábítószerrel [1978. évi IV. törvény 282/B. § (1) bekezdés, (2) bekezdés a) és c) pont, 282/B. § (5) bekezdés és (7) bekezdés a) pont],

ab) tiltott toborzás [Btk. 146. § (3) bekezdés], emberölés [Btk. 160. § (2) bekezdés i) pont], öngyilkosságban közreműködés [Btk. 162. § (2) bekezdés], emberi test tiltott felhasználása [Btk. 175. § (3) bekezdés a) pont], kábítószer-kereskedelem [Btk. 177. § (1) bekezdés a) és b) pont], kábítószer birtoklása [Btk. 179. § (1) bekezdés a) pont és (2) bekezdés], kóros szenvedélykeltés (Btk. 181. §), teljesítményfokozó szerrel visszaélés [Btk. 185. § (3) és (5) bekezdés], emberrablás [Btk. 190. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés a) pont], emberkereskedelem [Btk. 192. § (4) bekezdés a) pont, (5) és (6) bekezdés], kényszermunka [Btk. 193. § (2) bekezdés c) pont], személyi szabadság megsértése [Btk. 194. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], szexuális kényszerítés [Btk. 196. § (2) bekezdés a) pont és (3) bekezdés], szexuális erőszak [Btk. 197. § (2) bekezdés, (3) bekezdés a) pont és (4) bekezdés], szexuális visszaélés (Btk. 198. §), kerítés [Btk. 200. § (2) bekezdés és (4) bekezdés a) pont], prostitúció elősegítése [Btk. 201. § (1) bekezdés c) pont és (2) bekezdés], gyermekprostitúció kihasználása (Btk. 203. §), gyermekpornográfia (Btk. 204. §), szemérem sértés [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés b) pont]

miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,

b) azzal, aki a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy

c) azzal, aki az a) pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

(3) Honvédelmi alkalmazotti jogviszony nem létesíthető azzal, akivel szemben a (2) bekezdés *a)* pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított két évig,

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig.

(4) A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, továbbá, hogy nem áll az (1) bekezdés *e)* pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, és vele szemben nem állnak fenn a (2) és (3) bekezdésben foglalt kizáró okok.

(5) Indokolt esetben a honvédelmi szervezet írásban felszólíthatja a honvédelmi alkalmazottat, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül - ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul - hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, nem áll az (1) bekezdés *e)* pontja szerinti büntetőeljárás hatálya alatt, illetve nem állnak fenn vele szemben a (2) és (3) bekezdésben foglalt kizáró okok.

(6) A honvédelmi szervezet az (1) bekezdés *a)* pontjában, a (2) és (3) bekezdésben, valamint az (5) bekezdésben meghatározott feltételeknek való megfelelés ellenőrzése céljából kezeli

a) a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a honvédelmi alkalmazott

azon személyes adatait, amelyeket a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(7) A (4)-(6) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítése esetén - a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

13. § (1) Ha a munkáltatói jogkört gyakorló döntése alapján a megüresedett vagy a megüresedő munkakör betöltése pályázati eljárással történik, a munkakör csak olyan személlyel tölthető be, aki a pályázaton részt vett, és a pályázati feltételeknek megfelelt. Ha a munkakör betöltése honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésével jár, a munkáltatói jogkört gyakorló a pályázat nyertesével honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít.

(2) A pályázati eljárás szabályait miniszteri rendelet határozza meg.

14. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2) Honvédelmi alkalmazotti jogviszony

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására

határozott időre történő kinevezéssel létesíthető.

(3) A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a honvédelmi alkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakokra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A kinevezési okmányban más, a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

(4) A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

15. § (1) A kinevezésben a honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésekor - a (4)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel - három hónap próbaidő megállapítása kötelező.

(2) A kinevezésben a honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, amelynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

(3) A próbaidő nem hosszabbítható meg. A próbaidő tartama alatt a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.

(4) Nem kell próbaidőt megállapítani - kivéve, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a 16. § (16) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező -

a) áthelyezés,

b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve

c) azonos felek közötti újabb kinevezés

esetén.

(5) Miniszteri rendelet megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén az (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani.

16. § (1) Az E-H fizetési osztályba sorolt, a honvédelmi szervezet alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén -

ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is - a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a honvédelmi alkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, legalább három év időtartamú szakmai gyakorlattal.

(2) A gyakornoki idő folyamatosságát nem érinti a 21. § (2) bekezdés *b*) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés. Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a gyakornoki idő alatt megszűnt, annak tartamát a szakmai gyakorlat megállapításakor abban az esetben kell figyelembe venni, ha a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya megszűnését követően a korábbival azonos vagy - a (4) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazása alapján - azzal egyenlő értékű munkakörre honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít. Ettől eltérően, nem lehet a szakmai gyakorlat megállapításakor beszámítani a honvédelmi alkalmazotti jogviszony időtartamát, ha az a gyakornoki idő alatt

a) a (16) bekezdésben foglaltak szerint megszűnik, vagy

b) rendkívüli felmentéssel, illetve a honvédelmi alkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való - az egészségügyi alkalmatlanság kivételével - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került.

(3) A szakmai gyakorlat

a) a 83. § (1) bekezdésében és (2) bekezdés *a*) pontjában felsorolt jogviszonyok, valamint

b) munkavégzésre irányuló további jogviszonyban, így különösen vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló jogviszonyban, személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági viszonyban, egyéni cég személyesen közreműködő tagjaként, továbbá ügyvédi és egyéni vállalkozói tevékenység

során szerzhető meg. Az *a*)-*b*) pont szerinti, több jogviszonyban megszerzett szakmai gyakorlat időtartamát össze kell számítani. Az összeszámításkor egy évnek 365 nap felel meg.

(4) Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban miniszteri rendelet állapítja meg a honvédelmi szervezet alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakört. Miniszteri rendelet meghatározhatja munkakörönként - a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű - azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a honvédelmi alkalmazott által korábban ellátott, a (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani. A szakmai gyakorlat meglétét a honvédelmi alkalmazott köteles igazolni.

(5) A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve az (1) bekezdésben meghatározott tudományos kutatói munkakörben három év. Ha a honvédelmi alkalmazott

a) az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet,

b) az F-H fizetési osztályba tartozó, illetve a tudományos kutatói munkakörben két évet

megaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év. Miniszteri rendelet meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol - az egyenértékű követelményrendszer, vizsga, illetve továbbképzések miatt - nem kell gyakornoki időt kikötni.

(6) A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő megszűnik,

a) a honvédelmi alkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy

b) ha a honvédelmi alkalmazott munkaköre úgy változik, hogy az (1)-(3) bekezdés alapján nem lenne kötelező a gyakornoki idő kikötése.

(7) Ha a kinevezés módosításakor vagy az áthelyezés időpontjában a honvédelmi alkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik az (1)-(4) bekezdés szerinti feltételekkel, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, ha a 83. § (1) bekezdése szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet meghaladja. Ekkor a honvédelmi alkalmazott és a honvédelmi szervezet köteles a (6) bekezdés *b)* pontjában, valamint a (8)-(11) bekezdésben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a „nem megfelelt” minősítés a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti.

(8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:

a) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,

b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint

c) a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka

tartama.

(9) A gyakornoki idő kikötésekor a honvédelmi szervezet köteles tájékoztatni a honvédelmi alkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai segítő személyéről. Másik szakmai segítőt kell kijelölni, ha a kinevezésben a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a módosítása ezt indokoltá teszi.

(10) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását. Miniszteri rendelet a gyakornoki idő szakmai követelményeit részletesen megállapíthatja.

(11) A szakmai segítő

a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,

b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,

c) félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését.

(12) Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.

(13) A szakmai követelményekre figyelemmel közjogi szervezetszabályozó eszköz állapítja meg a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségeket, különösen:

a) a szakmai követelmények részletes tartalmát,

b) a gyakornok és a szakmai segítő egyes kötelezettségeit,

c) a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit,

d) az értékelés részletes szabályait.

(14) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének is eleget tehessen.

(15) A gyakornoki idő lejártának hónapjában a honvédelmi alkalmazottat minősíteni kell. A minősítés során a 45. §-t azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltatói jogkört gyakorló a honvédelmi alkalmazott közvetlen felettese véleménye mellett - ha személyük nem azonos - a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni, valamint

b) a minősítés eredményeként

ba) harminctól száz százalékgig „megfelelt” és

bb) harminc százalék alatt „nem megfelelt”

eredmény adható.

(16) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a honvédelmi alkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének 45. § (7) bekezdése szerinti ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.

17. § A honvédelmi alkalmazottra a gyakornoki idő tartama alatt a 31-33. §-ban foglalt szabályok nem alkalmazhatók.

18. § (1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása magasabb vezető, illetve vezető beosztásra történő megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás feltétele, hogy a honvédelmi alkalmazott - a kinevezés szerinti munkaköre mellett - látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Magasabb vezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező honvédelmi alkalmazott lehet. Nem lehet megbízott vezető a honvédelmi alkalmazott a gyakornoki idő tartama alatt.

(2) A magasabb vezetői, valamint vezetői megbízások körét, továbbá a megbízás feltételeit miniszteri rendelet határozza meg.

(3) A magasabb vezetői, valamint a vezetői megbízás jogszabályban megjelölt, legfeljebb öt évig terjedő határozott időre szól.

(4) A magasabb vezető és a vezető a vezetői beosztásáról írásban lemondhat. A lemondási idő két hónap.

(5) A munkáltatói jogkört gyakorló a megbízást írásban visszavonhatja, amelyet - a honvédelmi alkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a honvédelmi szervezetnek kell bizonyítania. A honvédelmi alkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a honvédelmi alkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárulásától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja azzal, hogy a megbízás visszavonásától számított hat hónapon túl az indokolás kérésének nincs helye. A munkáltatói jogkört gyakorló az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a honvédelmi alkalmazott részére írásban megadni.

(6) A lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a honvédelmi alkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(7) Ha a bíróság megállapítja, hogy a megbízás visszavonása jogellenes, a honvédelmi alkalmazottat - kérelmére - az eredeti magasabb vezető, illetve vezető beosztásában kell továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően a vezetői pótlék elmaradt összegét a honvédelmi alkalmazott részére meg kell téríteni.

(8) A bíróság mellőzi a honvédelmi alkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztásba történő visszahelyezését, ha a jogvita elbírálásáig a megbízás visszavonás nélkül is megszűnt volna. A honvédelmi alkalmazottat ebben az esetben a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.

(9) A honvédelmi alkalmazottat, ha a megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig, de legfeljebb hat hónapra számított összege illeti meg.

(10) A vezetői pótlék (7)-(9) bekezdés szerinti megtérítésén túlmenően a honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni.

19. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott honvédelmi alkalmazott írásbeli kérelmére a honvédelmi szervezet köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a honvédelmi alkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A honvédelmi szervezet köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) - ha a honvédelmi alkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát - a szabadság leteltét követő naptól

hatályos.

(4) A (3) bekezdés *b)* pontjában foglaltak alkalmazása esetén - a felek eltérő megállapodása hiányában - a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(5) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a honvédelmi szervezettel közölni. A kérelemben a honvédelmi alkalmazott köteles tájékoztatni a honvédelmi szervezetet

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(6) A (3) bekezdés szerinti időponttól a honvédelmi alkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében e törvény erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

(7) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazottat

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b) legfeljebb a gyermek hároméves, fogyatékos gyermek esetén tizennégy éves koráig, három vagy több gyermeket nevelő honvédelmi alkalmazott esetén a gyermek ötéves, fogyatékos gyermek esetén tizennyolc éves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a honvédelmi alkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(8) Az (1)-(7) bekezdés nem alkalmazható a magasabb vezetői és vezetői megbízású honvédelmi alkalmazott tekintetében.

(9) A honvédelmi alkalmazott gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a honvédelmi alkalmazott kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

20. § (1) Ha a honvédelmi alkalmazott munkaköre ellátása mellett a honvédelmi szervezet rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, és ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

(2) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (V., VII. és IX. fejezet) közül a 32-35. §, a 42-43. §, a 44/A. §, a 45. § (1) bekezdése, a 45. § (5) bekezdése, az 50. § és a 62. § nem alkalmazható.

(3) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló VI. fejezete megfelelően abban az esetben alkalmazható, ha az átadó és az átvevő munkáltató e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a 38. § (2)-(3) bekezdésben és a 42. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát lemondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a honvédelmi szervezet személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(5) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a honvédelmi alkalmazott a (4) bekezdés szerinti lemondást - a 27. § (1) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával - köteles megindokolni.

7. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnése

21. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnik:

a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,

b) a honvédelmi alkalmazott halálával,

c) a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnésével, vagy

d) a 16. § (16) bekezdésében és a 22. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik.

(2) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntethető:

a) közös megegyezéssel,

b) áthelyezéssel

1. az e törvény,

2. az e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény,

3. az e törvény és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény,

4. az e törvény és a hivatásos és szerződéses katonák szolgálati viszonyát, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyát szabályozó jogszabályok,

5. az e törvény és az állami tisztviselőkről szóló törvény,

6. az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény

hatálya alá tartozó munkáltatók között,

- c)* lemondással,
- d)* rendkívüli lemondással,
- e)* felmentéssel,
- f)* azonnali hatállyal
- fa)* a próbaidő alatt,
- fb)* a 27. § (2) bekezdése szerint,
- fc)* az 50. § (4) bekezdése szerint, vagy
- fd)* a (3) bekezdés szerint, valamint
- g)* rendkívüli felmentéssel.

(3) A honvédelmi szervezet köteles a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha

a) a honvédelmi alkalmazott a 12. § (5) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

b) a 12. § (1) bekezdés *a)* pontjában, (2) és (3) bekezdésében meghatározott feltételnek való megfelelést a honvédelmi alkalmazott a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni.

(4) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony (3) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését írásban indokolni kell.

(5) A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény IX. Fejezetében szabályozott különleges jogrend kihirdetése esetén a honvédelmi alkalmazott nem gyakorolhatja a (2) bekezdés *c)* és *d)* pontjában foglalt megszüntetési okokat.

22. § (1) Ha a honvédelmi szervezet azért változik meg, mert a honvédelmi szervezet egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a honvédelmi szervezet átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott honvédelmi alkalmazottak honvédelmi alkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az átadó honvédelmi szervezet és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a honvédelmi alkalmazottat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet és a honvédelmi alkalmazottak tanácsát (honvédelmi alkalmazottak képviselőjét) az átadás

- a)* időpontjáról,

b) okáról és

c) honvédelmi alkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá köteles a szakszervezettel és a honvédelmi alkalmazottak tanácsával (honvédelmi alkalmazottak képviselőjével) konzultációt kezdeményezni a honvédelmi alkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó honvédelmi szervezet és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a honvédelmi alkalmazottat arról, hogy az átadást követően a honvédelmi alkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 23. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítését követően a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató megalapítására még nem került sor, az átvevő munkáltató számára a (2) és (3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját terheli.

(5) A honvédelmi alkalmazott - a (7) bekezdésben meghatározott esetet kivéve - a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó honvédelmi szervezetnek írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a honvédelmi alkalmazott az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

(6) Ha a honvédelmi alkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó honvédelmi szervezet az átadás napjával köteles írásban értesíteni a honvédelmi alkalmazottat a honvédelmi alkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a honvédelmi alkalmazott számára a 42. § (2) és (4)-(6) bekezdése alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - megfizetni.

(7) Ha a honvédelmi szervezet azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot

a) az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló, vagy

b) az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló

gazdasági társaság utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül. Ebben az esetben az átadó honvédelmi szervezet és átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettsége kizárólag a (2)

és (3) bekezdésben foglaltakra kiterjedően áll fenn. A munkaviszony tartalmi elemeit az e bekezdésben foglaltak szerint adott tájékoztatás és a 23. § rendelkezései alapján kell meghatározni és legkésőbb az átadás napjáig írásba foglalni.

23. § (1) Ha a honvédelmi alkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a honvédelmi alkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a 22. § (3) és (4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a honvédelmi alkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó honvédelmi szervezet az átadás napjával köteles írásban értesíteni a honvédelmi alkalmazottat a honvédelmi alkalmazotti jogviszony 22. § (1) bekezdése szerinti megszűnéséről.

(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a honvédelmi alkalmazott munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely honvédelmi alkalmazott illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alapbérbe a honvédelmi alkalmazott illetménypótlékok beépíthetők.

(3) Határozatlan időtartamú honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

(4) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a honvédelmi alkalmazottnak az átadó honvédelmi szervezetnél honvédelmi alkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(5) Ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a honvédelmi alkalmazottat felmondási idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó honvédelmi szervezet és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási időt, valamint a végkielégítés mértékét az átadó honvédelmi szervezet és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a honvédelmi alkalmazottra nézve kedvezőbb.

24. § (1) A 22. §-t és a 23. §-t, valamint a 25. §-t nem kell alkalmazni, ha a 22. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpont előtt

a) tett honvédelmi szervezeti vagy honvédelmi alkalmazotti egyoldalú jognyilatkozat, vagy

b) megkötött megállapodás - ideértve az áthelyezést is -

alapján a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a 22. § (2) bekezdése vagy (5) bekezdése szerinti időpontot követően megszűnik. Az *a)*-*b)* pont szerinti, a 22. § (1) bekezdésében vagy (4) bekezdésében foglalt időpont előtti jognyilatkozattal vagy megállapodással kapcsolatban a

honvédelmi alkalmazott által kezdeményezett munkaügyi jogvita esetén a 22. § (1) bekezdésében vagy (4) bekezdésében foglalt időpontot követően az átadó honvédelmi szervezet helyébe az átvevő munkáltató lép, valamint ezen időpont után a keresetlevelet az átvevő munkáltató ellen kell előterjeszteni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadás 22. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben meghatározott időpontját követően a honvédelmi alkalmazottat az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli, továbbá a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, valamint juttatást az átadó honvédelmi szervezetnek - a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával - legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a távolléti díj alapulvételével kell meghatározni.

(3) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén - ha a honvédelmi alkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni - az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 22. §-ban és a 23. §-ban, valamint a 25. §-ban foglaltak megfelelő alkalmazásával az állásfajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 22. § (2)-(3) bekezdése, és a 25. § (2) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.

25. § (1) A honvédelmi szervezet személyében a jogszabály rendelkezése folytán bekövetkező olyan változás esetén, ha a honvédelmi szervezet egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül, a munkáltató érintett szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya - a (3) és (4) bekezdésben, valamint a (9) bekezdésben foglalt kivétellel - a jogállásváltozás időpontjában kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati, igazságügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át.

(2) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony átalakulásáról az érintetteket az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül tájékoztatja.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem alakul át a honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya, ha az átvevő munkáltató a közszolgálati tisztviselőkről szóló, az állami tisztviselőkről szóló, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati, igazságügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett honvédelmi alkalmazottal, ebben az esetben a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva az átadás időpontjában megszűnik. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnéséről a honvédelmi alkalmazottat az átadás napjával írásban értesíteni kell. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnése esetén a honvédelmi alkalmazott számára a 42. § (2) és (4)-(7) bekezdése alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - kell megfizetni.

(4) A (3) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni, ha az átadással érintett honvédelmi alkalmazottal szemben a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény vagy az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló törvény alapján összeférhetetlenség áll fenn, kivéve, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszűntethető, és ennek érdekében a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja.

(5) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati, igazságügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonnyá történő átalakulását követő negyvenöt napon belül a honvédelmi alkalmazottat a kormányzati szolgálati jogviszonyra, közszolgálati jogviszonyra, állami szolgálati jogviszonyra, az igazságügyi szolgálati vagy a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.

(6) Határozatlan időtartamú honvédelmi alkalmazotti jogviszony - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati, igazságügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a honvédelmi alkalmazotti jogviszony teljes munkaidős kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati, igazságügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át.

(7) Az átalakult jogviszony esetén a honvédelmi alkalmazottnak az átalakulással érintett, e törvény hatálya alá tartozó honvédelmi szervezetnél honvédelmi alkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(8) A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álló vezető honvédelmi alkalmazotti jogviszonyának átalakulását követően - a kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati, igazságügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével - kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani.

(9) Az (1) bekezdéstől eltérően a honvédelmi alkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá alakul át, ha a honvédelmi alkalmazott a munkakörére tekintettel a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy az állami tisztviselőkről szóló törvény szabályai szerint a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény alá tartozó munkáltatóval nem kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban, hanem munkaviszonyban állhat. Ebben az esetben a honvédelmi alkalmazott átalakulás utáni munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) az átalakulást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely honvédelmi alkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaviszonyban már nem áll fenn. Az alapbérbe a honvédelmi alkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek. A munkabérről való tájékoztatást a jogviszony átalakulását követő hatvan napon belül meg kell adni. E bekezdés alkalmazása során megfelelően alkalmazni kell a (2) és (3) bekezdést, továbbá a (6)-(8) bekezdést.

(10) Ha a jogviszony átalakulása időpontjában munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a honvédelmi alkalmazotti kereset elbírálásánál

a) az azonnali hatályú felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya munkaviszonnyá,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonnyá

alakul át.

26. § (1) Az áthelyezésben a két munkáltatónak egymással és a honvédelmi alkalmazottal kölcsönösen meg kell állapodnia.

(2) Az áthelyezés során meg kell állapodni a honvédelmi alkalmazott új munkakörében, munkahelyében, illetményében és az áthelyezés időpontjában.

(3) Az áthelyezett honvédelmi alkalmazottnak az áthelyezést megelőző honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt új munkáltatójánál töltötte volna el.

(4) A honvédelmi szervezet fenntartója - törvény eltérő rendelkezése hiányában - az általa fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó honvédelmi szervezetek között kezdeményezheti az honvédelmi alkalmazott határozatlan időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak a honvédelmi szervezetnek, ahová az áthelyezés irányul, a feladatai - különösen a munka- és pihenőidő, illetve a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel - munkaszervezési eszközök alkalmazásával sem teljesíthetők.

27. § (1) A határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt a honvédelmi alkalmazott írásban indokolt lemondással akkor szüntetheti meg, ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna.

(2) A határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdés *a)*, *b)* és *d)* pontjában foglalt okok alapján a honvédelmi szervezet azonnali hatállyal megszüntetheti, a honvédelmi alkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó távolléti díját köteles előre megfizetni. Ettől eltérően, ha a megszüntetésre a 30. § (1) bekezdés *c)* pontjában meghatározott, a honvédelmi alkalmazott nem megfelelő munkavégzése vagy - nem egészségügyi okkal összefüggő - alkalmatlansága miatt került sor, a honvédelmi alkalmazottat egyhavi távolléti díj illeti meg. Ha ekkor a határozott időből még hátralévő idő egy hónapnál rövidebb, a honvédelmi szervezet a hátralévő időre járó távolléti díjat köteles megfizetni.

28. § (1) A honvédelmi alkalmazott a határozatlan idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt lemondással bármikor megszüntetheti.

(2) Lemondás esetén a lemondási idő két hónap. Ezen időtartam egy részére vagy annak egészére a honvédelmi szervezet mentesítheti a honvédelmi alkalmazottat a munkavégzés alól.

29. § (1) Rendkívüli lemondással a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a honvédelmi szervezet

a) a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A rendkívüli lemondást indokolni kell. Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a honvédelmi alkalmazottnak kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

(4) Rendkívüli lemondás esetén a honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját köteles kifizetni, amennyi felmentése esetén járna, továbbá a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontját a honvédelmi alkalmazottra irányadó felmentési idő figyelembevételével kell meghatározni. A honvédelmi alkalmazott követelheti felmerült kárának megtérítését is.

(5) Rendkívüli lemondás esetén - e törvényben előírt kivételektől eltekintve - a lemondás szabályai nem alkalmazhatók.

30. § (1) A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt - a 31-33. §-ban és a 37. §-ban foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

a) megszűnt a honvédelmi szervezetnek az a tevékenysége, amelyben a honvédelmi alkalmazottat foglalkoztatták,

b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője döntése alapján a honvédelmi szervezetnél létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a honvédelmi alkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség,

c) a munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően,

d) a honvédelmi alkalmazott legkésőbb a felmentési idő letöltésének napján nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés *g)* pont].

(2) A honvédelmi szervezet a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a honvédelmi szervezetnek kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

(3) Az (1) bekezdés *a)* és *b)* pontja esetén a munkáltatói jogkört gyakorló legkésőbb a felmentés közlésekor írásban tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet a felmentéssel érintett honvédelmi alkalmazottak személyes adatairól, utolsó munkaköréről, szakképzettségéről és illetményéről.

(4) A (3) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség feltétele, hogy a felmentésre az (1) bekezdés *a)* pont vagy *b)* pontjában meghatározott okból kerüljön sor és a felmentéssel érintett honvédelmi alkalmazottak létszáma harminc napon belül

- a)* húsz főnél kevesebb honvédelmi alkalmazott foglalkoztatása esetén legalább öt fő,
- b)* húsznál több, száznál kevesebb honvédelmi alkalmazott foglalkoztatása esetén legalább tíz fő,
- c)* száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb honvédelmi alkalmazott foglalkoztatása esetén legalább a honvédelmi alkalmazottak tíz százaléka,
- d)* háromszáz vagy annál több honvédelmi alkalmazott foglalkoztatása esetén legalább harminc fő.

(5) A (4) bekezdés alkalmazása szempontjából a hivatásos és szerződéses, a kormányzati szolgálati jogviszonyban, a közalkalmazotti jogviszonyban, a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban és a munkaviszonyban állók létszámát össze kell számítani.

(6) Ha az (1) bekezdés *c)* pontjában meghatározott alkalmatlanság a honvédelmi alkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a honvédelmi szervezettől nem várható el.

(7) A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő honvédelmi alkalmazott kérelmezi.

(8) A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltétel megállapításához szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával kell igazolni.

31. § (1) A 30. § (1) bekezdés *a)* és *b)* pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés *c)* pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye - feltéve, hogy a honvédelmi alkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak -, a honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazottat írásban tájékoztatja

VAN 10 MILLIÓ FORINTJA?

ÉRDEKEL >

- a) a honvédelmi szervezeten belül,
- b) a honvédelmi szervezet irányítása alatt álló másik honvédelmi szervezethez, illetve
- c) a honvédelmi szervezet fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó honvédelmi szervezethez

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A honvédelmi alkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a honvédelmi alkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a honvédelmi alkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az *a)-c)* pontban foglalt honvédelmi szervezetnél a honvédelmi alkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a honvédelmi alkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

(2) Ha a honvédelmi alkalmazott az (1) bekezdés szerint kéri betöltetlen munkakör felajánlását, a honvédelmi szervezet a fenntartóját, illetve az (1) bekezdés *b)* pontja szerinti honvédelmi szervezetet köteles haladéktalanul megkeresni. A megkeresés kizárólag az érintett honvédelmi alkalmazottnak az 1. melléklet szerinti honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartás II-VII. pontjaiban foglalt adatait és az általa betöltött munkakör megnevezését tartalmazza.

(3) A honvédelmi szervezet fenntartója a 34. § szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a honvédelmi alkalmazott honvédelmi szervezetét azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a honvédelmi alkalmazott részére felajánlhatók.

(4) Az (1)-(3) bekezdést, továbbá a 33. § (1) bekezdés *a)* pontját, (2) bekezdés *a)* pontját és (3)-(4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnésekor is azzal, hogy

- a) felmentésen a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnését kell érteni, és

b) a 31. § és 33. § szerinti eljárást legalább a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnése előtt tíz nappal be kell fejezni.

32. § (1) A 30. § (1) bekezdésének *b)* pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő honvédelmi alkalmazottnak a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a honvédelmi szervezet által közölt, a honvédelmi alkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. A kérelmet az abban részes valamennyi honvédelmi alkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a 33. § (1) bekezdés *b)* pontja alapján a honvédelmi szervezet erre lehetőséget ad. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a honvédelmi szervezet - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó honvédelmi alkalmazottak kinevezését.

(2) A honvédelmi szervezet köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét - a felek honvédelmi alkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában - a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani.

33. § (1) A honvédelmi szervezet a 31. §-ban foglalt állásfelajánlás során a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a honvédelmi alkalmazottat

a) a 31. § (3) bekezdése szerinti felajánlható munkakörrel (munkakörökről), továbbá

b) a 32. § szerinti lehetőségről és a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevééről, munkakörük megnevezéséről, továbbá a kinevezésmódosítással a honvédelmi alkalmazottak között elosztható munkaidő mértékének felső határáról, illetve - döntése esetén - a napi négy óránál rövidebb munkaidő kikötésének lehetőségéről.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást követő öt napon belül

a) a honvédelmi alkalmazott írásban nyilatkozik a felajánlott munkakör elfogadásáról, illetve

b) a 32. § (1) bekezdés szerinti kérelmet a honvédelmi szervezettel közölni kell.

(3) A munkakör elfogadása esetén a honvédelmi szervezet gondoskodik a kinevezés megfelelő módosításáról, illetve kezdeményezi a honvédelmi alkalmazott áthelyezését. Ha felajánlható munkakör nincs vagy a honvédelmi alkalmazott a felajánlott munkakört elutasította, ezt a felmentést tartalmazó iratban a honvédelmi szervezetnek fel kell tüntetnie. A (2) bekezdés szerinti nyilatkozat elmaradását a munkakör elutasításának kell tekinteni.

(4) A 31. §-ban foglaltak teljesítésével felajánlott munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő honvédelmi alkalmazotti hozzájárulásnak kell tekinteni. A (2) bekezdés *a)* pontjában foglalt nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekinteni.

34. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozó honvédelmi szervezet fenntartója elektronikus adatnyilvántartást vezet

- a)* a honvédelmi szervezet, továbbá
- b)* a saját szervezete e törvény hatálya alá tartozó

betöltetlen munkaköreiről, az ahhoz szükséges képesítési előírásokról és egészségügyi feltételeiről.

(2) A honvédelmi szervezet legkésőbb a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésekor köteles tájékoztatni a fenntartót a megszűnés következtében betöltetlenné váló munkakör

- a)* megnevezéséről, továbbá
- b)* a betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, szakképzettségről és szakképesítésről, illetve egészségügyi alkalmassági feltételekről.

35. § Felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a)* a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetve egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munka,
- b)* a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál, élettársánál a fizetés nélküli szabadság,
- c)* az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
- d)* a honvédelmi szervezet hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés

tartama.

36. § A felmentési védelem fennállása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó. Ettől eltérően

- a)* a 31. § (1) bekezdésében foglalt munkakör-felajánlási lehetőség, illetve
- b)* a 32. § (1) bekezdése szerinti kinevezés módosítási lehetőség esetén

az erről szóló tájékoztatás közlésének időpontja irányadó a felmentési védelem fennállása tekintetében.

37. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel, ha

a) a honvédelmi alkalmazott házastársa, élettársa nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van, vagy

b) a honvédelmi alkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig.

(2) Ha a 31. § (1) bekezdése szerinti honvédelmi szervezetnél van olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett honvédelmi alkalmazott alkalmas, a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a honvédelmi alkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a honvédelmi szervezetet, ha a felmentés indoka - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdés c)-d) pontján és (7) bekezdésén alapul. A honvédelmi szervezet munkakör-felajánlásával kapcsolatban a 31. § és a 33. § szerint köteles eljárni.

38. § (1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább két hónap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdés c) pontján alapul, a felmentési idő egy hónap.

(2) A két hónapos felmentési idő a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött

a) öt év után egy hónappal,

b) tíz év után két hónappal,

c) tizenöt év után három hónappal,

d) húsz év után négy hónappal,

e) huszonöt év után öt hónappal,

f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik.

(3) A honvédelmi szervezet legalább a felmentési idő felére köteles a honvédelmi alkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a honvédelmi alkalmazottat - a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban - a kérelmének megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

39. § A honvédelmi alkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletekben jogosult.

40. § (1) A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a honvédelmi alkalmazott

a) a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A honvédelmi szervezet köteles a rendkívüli felmentést megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a honvédelmi szervezetnek kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

(4) Rendkívüli felmentés esetén - az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve - a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

41. § (1) A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésekor a honvédelmi alkalmazott részére honvédelmi alkalmazotti igazolást ad.

(2) A honvédelmi alkalmazotti igazolás tartalmazza

a) a honvédelmi alkalmazott természetes személyi azonosító adatait (név, születési név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap),

b) a honvédelmi alkalmazott társadalombiztosítási azonosító jelét, a honvédelmi alkalmazott pénztártag által választott magánnyugdíjpénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát,

c) a honvédelmi alkalmazott munkakörét,

d) a honvédelmi szervezetnél honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartamát,

e) a 16. § (8) bekezdés *a)*-*c)* pontjában meghatározottakat és a szülési szabadság időtartamát,

f) minden olyan, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a honvédelmi alkalmazott illetményben részesült,

g) a honvédelmi alkalmazott illetményéből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját, vagy pedig azt, hogy a honvédelmi alkalmazott illetményét tartozás nem terheli,

h) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját,

i) a honvédelmi alkalmazott 42. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá

j) a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének módját.

42. § (1) Végkielégítés illeti meg a honvédelmi alkalmazottat, ha honvédelmi alkalmazotti jogviszonya

a) felmentés,

b) rendkívüli lemondás,

c) a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnése következtében vagy

d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

(2) Nem jogosult végkielégítésre a honvédelmi alkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a honvédelmi alkalmazottnak, ha

a) legkésőbb a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés *g)* pont],

b) felmentésére a 30. § (7) bekezdése alapján kerül sor,

c) honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 22. § (7) bekezdése vagy a 25. § (9) bekezdése szerint alakult át.

(3) Ha a honvédelmi alkalmazottal ugyanazon honvédelmi szervezet legalább két alkalommal határozott időre szóló honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés *a)* pont vagy *b)* pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 31. § (1) bekezdés *a)* pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszűnt vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon honvédelmi alkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

(4) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a honvédelmi alkalmazott legalább a (6) bekezdés *a)* pontjában meghatározott időtartamú honvédelmi alkalmazott jogviszonnyal rendelkezzen. A honvédelmi alkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 16. § (8) bekezdés *b)* és *c)* pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a hozzátartozó, valamint a tizennégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(5) A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

a) jogutódlás esetén a jogelődnél,

b) a honvédelmi szervezet egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó honvédelmi szervezetnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban vagy honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [23. § (5) bekezdés].

(6) A honvédelmi alkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

a) három év: egyhavi,

b) öt év: kettőhavi,

c) nyolc év: háromhavi,

d) tíz év: négyhavi,

e) tizenhárom év: öthavi,

f) tizenhat év: hathavi,

g) húsz év: nyolchavi,

h) huszonöt év: kilenchiavi

i) harminc év: tízhavi

távolléti díjnak megfelelő összeg.

(7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés *g)* pont *ga)* alpont] való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a honvédelmi alkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(8) A végkielégítés mértéke a (6)-(7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.

(9) A végkielégítés összegének a felére jogosult a honvédelmi alkalmazott, ha felmentésére vagy honvédelmi alkalmazotti jogviszonyának a 21. § (1) bekezdés *c)* pontja szerinti megszűnésére azért került sor, mert a honvédelmi szervezet által felajánlott, a 31. § szerinti munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, illetve áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy a felajánlott megfelelő munkakör elfogadásáról nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye nyolcvan százalékánál,

b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, illetve hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a

honvédelmi alkalmazott személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy

d) az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő honvédelmi alkalmazott esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke honvédelmi alkalmazotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

(10) A (9) bekezdés *a)* pontjának alkalmazásakor a felajánlott illetmény a honvédelmi alkalmazott fizetési osztálya és fokozata szerinti garantált illetménye mértékénél nem lehet alacsonyabb összegű.

(11) Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a honvédelmi szervezet a felmentési idő utolsó napján köteles a honvédelmi alkalmazott részére kifizetni.

(12) A végkielégítést a honvédelmi szervezet költségére a honvédelmi alkalmazott tartózkodási helyére történő megküldéssel vagy az általa megjelölt fizetési számlára történő átutalással kell teljesíteni.

(13) Ha a honvédelmi alkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi honvédelmi szervezetének haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében távolléti díjra nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

43. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései (X. fejezet) közül a 63-64. §, 65. § (1)-(2) bekezdés, 66. § (1)-(3) és (8)-(9) bekezdés, a 69-79. § és a 85. § nem alkalmazható.

(2) A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter a 7. § szerinti érdekegyeztető fórumban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - tárgyalást kezdeményez.

(3) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 83. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a honvédelmi alkalmazott kérelmére - az Mt. 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmenyen túlmenően - a bíróság a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a honvédelmi szervezet, vagy annak fenntartója megsérti a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [29-31. §, 35. §].

8. A munkavégzés

44. § (1) A honvédelmi szervezet biztosítja a honvédelmi alkalmazott munkakörével összefüggő, rendszeres képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét.

(2) Amennyiben a honvédelmi alkalmazott nem vesz részt a munkakörével összefüggő, rendszeres képzésben, továbbképzésben, vagy nem teljesíti azt, nem sorolható magasabb fizetési fokozatba annak teljesítéséig.

(3) A honvédelmi alkalmazott a munkaköri feladatait a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a honvédelmi szervezet utasításainak megfelelően, a közérdek figyelembevételével látja el. A honvédelmi alkalmazott köteles a honvédelmi szervezetet tájékoztatni arról, ha vele szemben közvédra üldözendő büntett megalapozott gyanúját közölték. A kötelezett a honvédelmi szervezetet erről a megalapozott gyanú közlését követő tizenöt napon belül köteles írásban tájékoztatni, e határidő elmulasztása esetén a honvédelmi alkalmazott igazolással élhet. Igazolásnak nincs helye akkor, ha a büntetőeljárásról a honvédelmi szervezet tudomást szerzett. Ha a honvédelmi alkalmazott tájékoztatási kötelezettségének önhibáján kívül nem tud eleget tenni, ez esetben a határidőt az akadály elhárultát követő naptól kell számítani.

(4) Ha a honvédelmi alkalmazott a (2) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettségét nem teljesíti és mulasztása miatt igazolással nem élt, de a honvédelmi szervezet tudomására jut, hogy a honvédelmi alkalmazott ellen közvédra üldözendő büntett miatt büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént, a honvédelmi szervezet megvizsgálja a 21. § (2) bekezdésében foglalt munkáltatói intézkedések alkalmazhatóságát.

(5) A honvédelmi szervezet tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén

a) a „B”, „C” vagy „D” fizetési osztályba besorolt honvédelmi alkalmazottnak munkatársi, illetve főmunkatársi,

b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt honvédelmi alkalmazottnak tanácsosi, illetve főtanácsosi

címet adományozhat.

(6) Miniszteri rendelet a (4) bekezdésben foglaltakon kívül egyéb címeket is alapíthat és megállapíthatja az adományozás feltételeit.

45. § (1) A honvédelmi alkalmazottat

a) vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,

b) a várakozási idő 62. § (3) bekezdés szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,

c) a 67. § (1)-(5) bekezdés szerinti garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,

d) a 67. § (9) bekezdés szerinti esetben, illetve

e) kérésére, legkorábban honvédelmi alkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve honvédelmi alkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,

f) címadományozást megelőzően, illetve

g) gyakornoki ideje alatt a 16. § (15) bekezdésében foglalt esetben minősíteni kell.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a honvédelmi szervezet mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a honvédelmi alkalmazottat.

(3) Nem kerülhet sor a honvédelmi alkalmazott minősítésére - az (1) bekezdés *e)* pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével -, ha korábbi minősítésének, illetve a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.

(4) A minősítés célja a honvédelmi alkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

(5) A minősítés a munkáltatói jogkört gyakorló feladata.

(6) A minősítés a honvédelmi alkalmazott azonosításához szükséges személyes adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.

(7) A honvédelmi alkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor a honvédelmi alkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a honvédelmi alkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.

(8) A minősítési lap egy példányát a honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.

(9) A honvédelmi alkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

46. § (1) A honvédelmi alkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.

(2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult honvédelmi alkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen

a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés *b)* pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,

b) a honvédelmi szervezetével azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a honvédelmi szervezettel rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.

(3) A (2) bekezdés az egészségügyi szolgáltatónál létesített honvédelmi alkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódó munkakörre, magasabb vezetői, vezetői megbízásra nem alkalmazható.

47. § A honvédelmi szervezet a vele honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban álló honvédelmi alkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

48. § (1) Ha a honvédelmi alkalmazott munkaideje a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a honvédelmi szervezet előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.

(2) A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

49. § A 46-48. §-ban foglaltakon túlmenően a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál összeférhetetlen a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, ha

a) a munkavégzés a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat jogszabályban előírt tevékenysége eredményességét veszélyezteti,

b) a munkavégzés a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat tevékenységi körébe is tartozik, vagy ha a munkavégzésre a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálattal gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló munkáltatónál kerül sor,

c) a munkavégzés veszélyezteti a honvédelmi alkalmazott munkaköri kötelezettségének teljesítését.

50. § (1) A honvédelmi alkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével - köteles a honvédelmi szervezetnek előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja.

(2) A honvédelmi szervezetnek a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

(3) Ha a honvédelmi szervezet az összeférhetetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja a honvédelmi alkalmazottat az összeférhetetlenség megszüntetésére.

(4) Ha a honvédelmi alkalmazott az (1) bekezdés szerinti tiltás vagy a (3) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

(5) Az (1)-(4) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni a további jogviszony létesítésének megtiltására, illetve a már fennálló összeférhetetlenség jogkövetkezményeire vonatkozóan akkor is, ha az összeférhetetlenség a 46. §, valamint a 49. § alapján áll fenn.

51. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaszerződés teljesítésére vonatkozó rendelkezései (VIII. fejezet) közül az 57. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 53. §-a alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre akkor kerülhet sor, ha ez alapján a honvédelmi alkalmazott az e törvény vagy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végez munkát.

(3) Az Mt. 53. § (2) bekezdésétől a honvédelmi alkalmazottak tekintetében a felek írásbeli megállapodás alapján eltérhetnek.

(4) A honvédelmi alkalmazottak tekintetében miniszteri rendelet a honvédelmi feladatok ellátásával összefüggésben, az Mt. 143. és 144. §-a szerinti pótlék helyett napi átalány illetménypótlékot is megállapíthat.

(5) Az Mt. 55. § (1) bekezdése szerinti eseteken túl a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi szervezet engedélye alapján is mentesülhet a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A mentesítés miatt kiesett munkaidő az Mt. 115. § (2) bekezdése alkalmazásában munkában töltött időnek minősül, és ezen időtartamra a honvédelmi alkalmazott az Mt. 146. § (2) bekezdésétől eltérően távolléti díjra jogosult.

(6) A Hvt. 36. § (1) bekezdés *h*) pontja vagy (2) bekezdés *a*) pontja szerinti feladatvégrehajtásban, valamint az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi válsághelyzet kezelésében személyesen részt vevő honvédelmi alkalmazott által a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet, a katasztrófa elleni védekezés, az egészségügyi válsághelyzet vagy a honvédelmi válsághelyzet időtartama alatt teljesített munkavégzés tekintetében a felek az Mt. 99. § (2) bekezdés *b*) pontjától, 109. § (1) bekezdésétől és 135. § (3) bekezdésétől írásbeli megállapodással eltérhetnek, azzal, hogy a megállapodás alapján teljesített munkaidő

a) nem vehető figyelembe a rendkívüli munkaidő éves felső korlátja szempontjából,

b) időtartamát a más munkaköri feladatokhoz kapcsolódó rendkívüli munkavégzéstől elkülönítve tartja nyilván a munkáltató, és

c) időtartama a rendes munkaidőn és a más munkaköri feladatokhoz kapcsolódó rendkívüli munkaidőn felül naptári évenként legfeljebb 832 óra lehet.

(7) A Hvt. 36. § (1) bekezdés *h*) pontja vagy (2) bekezdés *a*) pontja szerinti feladatvégrehajtásban, valamint az egészségügyről szóló törvény szerinti egészségügyi válsághelyzet kezelésében személyesen részt vevő honvédelmi alkalmazott által a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet, a katasztrófa elleni védekezés, az egészségügyi válsághelyzet vagy a honvédelmi válsághelyzet időtartama alatti munkavégzés tekintetében az Mt. 56. § (1) bekezdésétől eltérően miniszteri rendelet határozza meg a vétkes kötelezettségzegés esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket.

9. A munkaidő és pihenőidő

52. § A munka jellegétől függően miniszteri rendelet meghatározhatja a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

53. § A honvédelmi alkalmazottat

a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,

b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban említett munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap

alapszabadság illeti meg.

54. § (1) A honvédelmi alkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a honvédelmi alkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

(2) A magasabb vezető megbízású honvédelmi alkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

(3) A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő honvédelmi alkalmazottat évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a honvédelmi alkalmazott ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

(4) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül a (3) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a honvédelmi alkalmazottat is, akit rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze.

55. § Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

56. § A férjnek és a feleségnek a házasságkötést követően öt munkanap pótszabadság jár, feltéve, hogy legalább az egyik házastárs első házasságát kötötte. Ezt a pótszabadságot az igénybe vevő kérésének megfelelően a házasságkötés napját követő 365 napon belül kell kiadni.

57. § (1) A pótszabadság a honvédelmi alkalmazottat alapszabadságán felül - a (2)-(3) bekezdésben foglalt kivételekkel - egyszerre többféle jogcímen is megilleti.

(2) A fizetési fokozathoz kapcsolódó [54. § (1) bekezdés] és a munkakör [54. § (3) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

(3) A munkakör és a beosztás [54. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

58. § (1) A honvédelmi alkalmazottnak - kérelmére - a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a honvédelmi alkalmazott házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.

(2) A honvédelmi szervezet - ha a kutatónak a kutatás-fejlesztési munka eredménye hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéshez e törvény szerint előzetesen hozzájárult - a kutatóval kötött megállapodás alapján a kutató számára a megállapodásban meghatározott időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

(3) Az (1) és (2) bekezdés, valamint az Mt. 128-132. §-án túl a honvédelmi alkalmazott kérelmére - méltányolható egyéb egyéni indokból - a munkáltatói jogkört gyakorló fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet.

59. § (1) A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni.

(2) Ha erre a honvédelmi szervezet kivételesen fontos érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt nincs lehetőség, úgy azt a következő év június 30-ig, a honvédelmi alkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül kell kiadni, ha az esedékesség éve letelt.

(3) A munkáltatói jogkört gyakorló a honvédelmi szervezet kivételesen fontos érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a honvédelmi alkalmazott szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, illetve a honvédelmi alkalmazott már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

(4) A honvédelmi alkalmazott szabadság kiadására vonatkozó igénye a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fennállása alatt nem évül el. A szabadság megváltásával kapcsolatos igény elévülése a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

60. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében

a) az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. Fejezet) közül a 92. § (4) bekezdése, a 116-117. §, a 118. § (4) bekezdése, a 119. § (2) bekezdése, a 123. § (1)-(6) bekezdése és a 135. § (4)-(6) bekezdése nem alkalmazható,

b) miniszteri rendelet - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - az Mt. 86. § (3) bekezdés *a)* pontjától a honvédelmi alkalmazott javára eltérhet.

(2) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében

a) az Mt. 95. § (2) bekezdés *c)* pontjában és (3) bekezdés *c)* pontjában foglalt, a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásán

aa) a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést, valamint

ab) a 27. § (2) bekezdése szerinti - ide nem értve a honvédelmi alkalmazott szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt - azonnali hatályú megszüntetést,

b) az Mt. 95. § (2) bekezdés *d)* pontjában és (3) bekezdés *d)* pontjában foglalt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásán a 30. § (1) bekezdés *a)* vagy *b)* pontjával indokolt felmentést,

c) az Mt. 95. § (4) bekezdés *d)* pontjában foglalt, a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint *e)* pontjában foglalt, nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásán a 27. § (2) bekezdés és a 30. § (1) bekezdés *c)* pontja szerinti, a honvédelmi alkalmazott tartós szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt azonnali hatályú megszüntetést vagy felmentést

kell érteni.

(3) Az Mt. 95. § (4) bekezdését alkalmazni kell a 30. § (7) bekezdése szerinti felmentés esetén is.

(4) A munkáltató a felek naptári évre kötött írásbeli megállapodása alapján

a) az 54. § (1) bekezdés szerinti, a fizetési fokozat alapján, és

b) az 54. § (2) bekezdés szerinti, a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás alapján

megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(5) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 298. § (7) bekezdése nem alkalmazható.

10. A honvédelmi alkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere

61. § E törvény biztosítja a honvédelmi alkalmazott számára a honvédelmi alkalmazotti pályán való előmenetel lehetőségét.

62. § (1) A honvédelmi alkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:

a) az „A” fizetési osztályba

aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,

ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

b) a „B” fizetési osztályba az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

c) a „C” fizetési osztályba

ca) a „B” fizetési osztály szerinti szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

cb) a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cc) az érettségi végzettséghez kötött munkakör,

d) a „D” fizetési osztályba

da) a „C” fizetési osztály *cb)* pontja szerinti szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

db) az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

e) az „E” fizetési osztályba

ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör,

eb) az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör,

f) az „F” fizetési osztályba a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,

g) a „G” fizetési osztályba a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,

h) a „H” fizetési osztályba

ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,

hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat,

i) az „I” fizetési osztályba

ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,

ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.),

j) a „J” fizetési osztályba

ja) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,

jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.

(2) Az (1) bekezdés szerint iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a köznevelési, a szakképzési és a felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Ennek során a részsakképesítés és a szakképesítés-elágazás is szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülés pedig szakképesítésre épülő szakképesítésnek tekintendő.

(3) Az Országos Képzési Jegyzék szerinti emelt szintű szakképesítést az (1) bekezdés, valamint a 64. § (2) bekezdésének alkalmazásakor felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.

(4) Azon szakképesítés esetében, ahol a szakképesítés szakmai és vizsgakövetelménye a szakképzésben való részvétel feltételeként az iskolai végzettség megléte helyett a bemeneti kompetenciák meglétét is elfogadja, a szakképesítéssel rendelkező személyt a besorolás szempontjából minden esetben úgy kell tekinteni, mintha rendelkezne az előírt iskolai végzettséggel is.

(5) Miniszteri rendelet rendelkezhet az (1) és (3) bekezdésben foglaltak alól indokolt esetben lehetséges felmentésről. A felmentéssel egyidejűleg elő kell írni a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség legfeljebb öt éven belüli megszerzését. Nem számítható be az ötéves határidőbe mindazon időtartam, amelyet a gyakornoki időnél figyelmen kívül kell hagyni. A felmentés időtartamának eredménytelen eltelte esetén a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.

63. § A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tizenhét fizetési fokozatot tartalmaznak.

64. § (1) A honvédelmi alkalmazott fizetési osztályát (besorolását) - a 62. § (1) bekezdésében foglaltak figyelembevételével - az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a honvédelmi alkalmazott rendelkezik.

(2) A művészeti területen foglalkoztatottak esetében az „F” fizetési osztály helyett a „G” fizetési osztályba, a „H” fizetési osztály helyett az „I” fizetési osztályba kell besorolni azt a honvédelmi alkalmazottat, aki a Kossuth-díjról és a Széchenyi-díjról szóló törvény vagy a Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéseiről szóló törvény, a Magyar Köztársaság Kiváló Művésze, a Magyar Köztársaság Érdemes Művésze, a Magyar Köztársaság Babérkoszorúja-díjjal vagy a kultúráért felelős miniszter által jogszabály alapján adományozható művészeti díjjal rendelkezik. E rendelkezést kell alkalmazni a korábban hatályos jogszabályok alapján Kossuth-díjban vagy állami díjban, illetve a jelenleg hatályos jogszabályokban szereplőkkel azonos elnevezésű művészeti díjban vagy kitüntető címben részesült, művészeti területen foglalkoztatott honvédelmi alkalmazottak besorolásánál is.

(3) Nem érinti a 62. § (1) bekezdése szerinti besorolást, ha a munkakör ellátásához az iskolai végzettségen, illetve szakképesítésen, szakképzettségen, doktori címen, tudományos fokozaton, valamint akadémiai tagságon túl egyéb más képesítés is szükséges.

65. § (1) A honvédelmi alkalmazott fizetési fokozatát honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.

(2) A fizetési fokozat megállapításánál a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő számítására a 83. §-ban foglaltakat kell alkalmazni.

(3) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésekor a fizetési fokozat megállapításánál a várakozási időnek a 66. § (3)-(5) bekezdése alapján megelőzőleg történt csökkentését is figyelembe lehet venni.

66. § (1) A honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A honvédelmi alkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

(2) A fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számítható be mindazon időtartam, amelyet a 42. § (4) bekezdésének harmadik mondata alapján a végkielégítésre való jogosultság tekintetében figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A honvédelmi alkalmazott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése esetén csökkenthető. A tartósan magas színvonalú munkavégzés megállapításához kiválóan alkalmas vagy alkalmas eredményű minősítés szükséges. A várakozási időt csökkenteni kell, ha a honvédelmi alkalmazott miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült.

(4) A várakozási idő csökkentésének mértéke fizetési fokozatonként nem haladhatja meg az egy évet.

(5) A várakozási idő csökkentése esetén az annak megfelelő időpontban a honvédelmi alkalmazott eggyel magasabb fizetési fokozatba lép.

67. § (1) A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat miniszteri rendelet határozza meg. Ez az összeg és a szorzószámok nem lehetnek alacsonyabbak, mint a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az éves költségvetési törvényben meghatározott, a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összege, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámok.

(2) Ha a honvédelmi alkalmazottnak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal a honvédelmi alkalmazott rendelkezik, az (1) bekezdés szerint járó garantált illetménye

a) egy további szakképesítés esetén legalább öt százalékkal,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább nyolc százalékkal növekszik.

(3) A (2) bekezdés szerinti illetménynövekedés feltétele, hogy a honvédelmi alkalmazott a további szakképesítését munkaidejének legalább tíz százalékában hasznosítja.

(4) A (2) bekezdés szerinti illetménynövekedés mértéke a „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt honvédelmi alkalmazott által megszerzett

a) egy további szakképesítés esetén legalább hét százalék,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább tíz százalék.

(5) Azokban az esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg, az illetménynövekedés feltételeit miniszteri rendelet állapítja meg.

(6) További szakképesítésként a honvédelmi alkalmazott besorolásánál alapul vettl azonos képzettségi szinten szerzett szakképesítést, szakképzettséget lehet figyelembe venni.

(7) A (6) bekezdés alkalmazása során a képzettségi szintek a következők:

a) alsó képzettségi szint az „A” fizetési osztályban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés,

b) közép képzettségi szint a „B”, „C” és „D” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés,

c) felső képzettségi szint a „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség.

(8) Az (1)-(6) bekezdésben foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a honvédelmi alkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

(9) A (8) bekezdéstől eltérően, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a honvédelmi alkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a honvédelmi alkalmazott alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

(10) A honvédelmi alkalmazottat garantált illetményként legalább

a) a kötelező legkisebb munkabérnek,

b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak

megfelelő összeg illeti meg.

(11) A garantált illetmény összegét a kerekítés általános szabályai szerint száz forintra kerekítve kell megállapítani, azzal, hogy a kerekítésre egy alkalommal, a garantált illetmény végösszegének megállapítása során kerül sor.

(12) A (2)-(5) bekezdés szerinti illetményrész azon időszak alatt illeti meg a honvédelmi alkalmazottat, amely alatt a további szakképesítést alkalmazza. Ha a (2)-(5) bekezdés szerinti

további szakképesítések alkalmazásának időtartama egybefüggően nem éri el az egy hónapot, akkor a (2)-(5) bekezdés szerinti illetményrész nem állapítható meg.

68. § (1) A honvédelmi alkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményén felül gazdálkodási illetménykiegészítésben részesülhet.

(2) A honvédelmi szervezet határozza meg, hogy a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja gazdálkodási illetménykiegészítésre.

(3) A honvédelmi szervezet, ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak meghatározott hányadát gazdálkodási illetménykiegészítésre fordíthatja jogszabályban foglaltak szerint. Ebben az esetben a honvédelmi alkalmazottal külön megállapodásban kell meghatározni a részére járó gazdálkodási illetménykiegészítés feltételeit és mértékét.

69. § Az e törvényben megállapított feltételek mellett a honvédelmi alkalmazott a 70-74. § szerinti illetménypótlékre jogosult. A 70-74. § szerinti illetménypótlék számításának alapja (a továbbiakban: pótlékalap) a mindenkori éves költségvetési törvény által a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti illetménypótlék számításaként megállapított összeg.

70. § (1) A megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg.

(2) A pótlék mértéke

a) magasabb vezető megbízással rendelkező honvédelmi alkalmazott esetén a pótlékalap száz-öttszáz százaléka,

b) vezető megbízással rendelkező honvédelmi alkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszázötven százaléka.

(3) A pótlék munkakörönkénti mértékét a (2) bekezdésben foglalt keretek között miniszteri rendelet állapítja meg.

71. § (1) A főtanácsost, a főmunkatársat, a tanácsost, valamint a munkatársat címpótlék illeti meg.

(2) A pótlék mértéke

a) munkatársi cím esetén a pótlékalap huszonöt százaléka,

b) tanácsosi cím esetén a pótlékalap ötven százaléka,

c) főmunkatársi cím esetén a pótlékalap hetvenöt százaléka,

d) főtanácsosi cím esetén a pótlékalap száz százaléka.

(3) Miniszteri rendelet által alapított cím esetén a pótlék mértéke nem haladhatja meg a pótlékalap száz százalékát.

(4) Ha a honvédelmi alkalmazott vezetői és címpótlékre is jogosult, részére a vezetői pótlék jár.

72. § (1) A honvédelmi alkalmazott illetménypótlékra jogosult, ha

a) foglalkoztatására munkaideje legalább felében jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy

b) a védelem csak egyéni védőeszköz olyan állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a honvédelmi alkalmazott számára fokozott megterhelést jelent.

(2) A pótlékra jogosító munkaköröket a honvédelmi szervezet állapítja meg.

(3) A pótlék mértéke a pótlékalap száz százaléka.

73. § (1) Idegennyelv-tudási pótlékra jogosult a honvédelmi alkalmazott, ha olyan munkakört tölt be, amelyben a magyar nyelv mellett meghatározott idegen nyelv rendszeres használata indokolt.

(2) Az idegennyelv-tudási pótlékra jogosító idegen nyelveket és munkaköröket a munkáltatói jogkört gyakorló állapítja meg.

(3) A pótlék megállapításának további feltétele, hogy a meghatározott idegen nyelvből a honvédelmi alkalmazott állami nyelvvizsga eredményes letételét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű igazolással rendelkezzen.

(4) Nem fizethető idegennyelv-tudási pótlék a nyelvtanári, tolmácsi, valamint a fordítói (revizor-fordítói) munkakörben foglalkoztatott honvédelmi alkalmazottnak a munkaköre ellátásához szükséges idegen nyelv használata alapján.

(5) A pótlék mértéke

a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százaléka,

b) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százaléka.

74. § (1) Miniszteri rendelet a 69-73. § rendelkezéseiben foglaltakon túl szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótléket állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja.

(2) Miniszteri rendelet a honvédelmi alkalmazottnak az e törvényben megállapított mértéknél magasabb pótléket is megállapíthat.

75. § (1) A honvédelmi alkalmazott számára miniszteri rendeletben foglaltak szerint honvédelmi illetménykiegészítés jár. Az illetménykiegészítés összege az illetménykiegészítés alapösszege és a miniszteri rendeletben meghatározott szorzószám szorzata, amit száz forintra kerekítve kell megállapítani.

(2) Az illetménykiegészítés alapösszege 39.200 Ft.

76. § (1) A munkáltató jogkört gyakorló a honvédelmi alkalmazottat a meghatározott munkateljesítmény eléréseért, illetve átmeneti többletfeladatok - ide nem értve kinevezéstől eltérő foglalkoztatást - teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül

egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.

(2) A keresetkiegészítés feltételeit miniszteri rendelet állapítja meg.

(3) A kiemelkedő, illetve tartósan jó munkát végző honvédelmi alkalmazottat a munkáltatói jogkört gyakorló jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában a honvédelmi alkalmazott kinevezés szerinti havi illetményének hatszorosát.

77. § A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény szerinti célfeladat végrehajtásában a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben és végrehajtására kiadott rendeletben foglalt feltételekkel és korlátozásokkal a honvédelmi alkalmazott is részt vehet, és a kormánytisztviselőkkel azonos feltételek szerint a célfeladat eredményes végrehajtásáért céljuttatásra jogosult.

78. § (1) A honvédelmi alkalmazottnak a (2) bekezdésben meghatározott időközönként és mértékben jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

a) huszonöt év honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,

b) harminc év honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,

c) harmincöt év honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén öthavi,

d) negyven év honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén héthavi,

e) negyven évet követően minden öt év honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén héthavi

illetményének megfelelő összeg.

(3) Miniszteri rendeletben meghatározott esetekben a (2) bekezdés alapján a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a 70-75. § szerinti pótlékot is be kell számítani.

(4) Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 30. § (1) bekezdés *d)* pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

79. § (1) Az állam készfizető kezességet vállal a honvédelmi alkalmazott által a lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt állami kamattámogatású kölcsön összegének a hitel fedezetéül szolgáló, hitelcél szerinti lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének hatvan százalékát meghaladó részére, legfeljebb e hitelbiztosítéki érték száz százalékáig.

(2) Az állam készfizető kezességet az (1) bekezdésben foglaltakon túl annál a honvédelmi alkalmazottnál vállalhat, aki:

a) határozatlan időre létesített honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt,

b) a 83. § figyelembe vételével legalább hároméves honvédelmi alkalmazott jogviszonnyal rendelkezik,

c) felmentési vagy lemondási idejét nem tölti,

d) nem áll - a magánvádas vagy pótmagánvádas eljárás kivételével - büntetőeljárás hatálya alatt,

e) az (1) bekezdés szerinti kezességvállalással biztosított hitelrészt a hitelintézetnek kiegyenlítette, illetve a vele közös háztartásban élő házastárs vagy élettárs - az igénylés időpontjában - állami kezességvállalással biztosított lakáscélú hitel törlesztésére nem kötelezett, és

f) a kölcsönt nyújtó hitelintézet belső szabályai szerint - saját, illetve adóstársa jövedelmi helyzetét is figyelembe véve - a kölcsön teljes összegére vonatkozóan hitelképesnek bizonyul.

(3) A (2) bekezdés *a)*-*c)* pontjaiban foglalt feltételek teljesülését, valamint a kezességvállalás alapjául szolgáló honvédelmi alkalmazotti jogviszony fennállását a munkáltatói jogkört gyakorló igazolja.

(4) A (2) bekezdés *d)* pontjában foglalt feltétel teljesülését a honvédelmi alkalmazott hatósági bizonyítvánnyal igazolja, a (2) bekezdés *e)* pontjában foglalt feltétel teljesüléséről a honvédelmi alkalmazott a kölcsönt nyújtó hitelintézetnek nyilatkozik.

(5) A honvédelmi alkalmazott a munkáltatói jogkört gyakorlónak köteles bejelenteni a hitelszerződés megkötését követő öt munkanapon belül

a) a hitelszerződést kötő pénzintézet nevét, címét,

b) az állami kezességvállalással biztosított hitel nagyságát, és

c) a hitel lejártának időpontját.

(6) Az (5) bekezdés szerinti adatokban bekövetkezett változásokról a honvédelmi alkalmazott haladéktalanul köteles tájékoztatni a munkáltatói jogkört gyakorlót.

(7) Ha a honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 21. § (2) bekezdés *a)* pont, *c)* vagy *g)* pontja, illetve (3) bekezdése alapján szűnik meg, a még fennálló állami kezesség után a központi költségvetés javára - a hitelintézet útján - egyszeri kezességvállalási díjat kell fizetnie. A kezességvállalási díj mértéke a kezességgel biztosított kötelezettség összegének két százaléka.

(8) A munkáltatói jogkört gyakorló a honvédelmi alkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonyának (7) bekezdés szerinti megszűnése esetén erről nyolc napon belül értesíti a honvédelmi alkalmazott által az (5) bekezdés alapján bejelentett hitelintézetet.

(9) A hitelintézet megállapítja, és nyolc napon belül írásban közli a honvédelmi alkalmazottal a (7) bekezdés szerint megfizetendő kezességvállalási díj összegét, amelyet a honvédelmi alkalmazott a hitelintézeti értesítés kézhezvételétől számított harminc napon belül a folyósító hitelintézet részére megfizet.

(10) Ha a honvédelmi alkalmazott a (7) bekezdés szerinti fizetési kötelezettségének nem tesz eleget, akkor a hitelintézet erről, valamint a honvédelmi alkalmazott adatairól nyolc napon belül értesíti az állami adóhatóságot.

(11) A hitelintézet a negyedévet követő hónap tizenötödik napjáig tájékoztatja a kincstárt a honvédelmi alkalmazottnak nyújtott kölcsönök állami kezességvállalással érintett részének negyedév végén fennálló állományáról, valamint e kölcsönök számáról. Az adatgyűjtés és adatszolgáltatás egyedi azonosításra alkalmatlan módon történhet.

(12) Ha az állam a készfizető kezességvállalás alapján a honvédelmi alkalmazott helyett a kezességvállalással biztosított - a hitelintézetnek meg nem térülő - összeget kifizette, illetve a (7) bekezdés szerinti egyszeri kezességvállalási díj megfizetését a honvédelmi alkalmazott elmulasztotta, akkor a honvédelmi alkalmazott ezen tartozásai a magyar állammal szembeni köztartozásnak minősülnek, amelyet az állami adóhatóság adók módjára hajt be.

80. § (1) Miniszteri rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó munka- vagy formaruha-juttatást.

(2) A munka- és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, valamint a juttatás egyéb feltételeit miniszteri rendelet alapján a munkáltatói jogkört gyakorló állapítja meg.

(3) A juttatási idő eltelte után a munka-, illetve formaruha a honvédelmi alkalmazott tulajdonába kerül. Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a juttatási idő letelte előtt megszűnik, miniszteri rendelet rendelkezései irányadóak a visszaszolgáltatás vagy a honvédelmi alkalmazott részéről történő megváltás tekintetében.

81. § (1) A honvédelmi alkalmazottat a 61-80. § és a (2) bekezdés alapján megillető juttatások kifizetése a honvédelmi alkalmazott által meghatározott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik.

(2) A fizetési számlához kapcsolódóan a honvédelmi alkalmazott részére legfeljebb havonta a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla-hozzájárulás adható.

(3) A honvédelmi szervezet viseli az illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét.

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltaktól a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat személyi állományába tartozó honvédelmi alkalmazottak tekintetében el lehet térni.

82. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. munkabérre vonatkozó rendelkezései (XII. fejezet) közül a 136. § (1)-(2) bekezdés, a 137-138. §, a 145. §, a 150. §, a 151. § (5) bekezdés, a 156. § (1) bekezdésének *b*) pontja, a 157. § (2) bekezdés, a 159. § és a 165. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 148-149. §-át, valamint 151. § (1)-(4) bekezdését és 152. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a távolléti díj megállapításakor a 69-74. § szerinti illetménypótlékot, a

76. § (1) bekezdése szerinti havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést, valamint a honvédelmi alkalmazott honvédelmi illetménykiegészítést is figyelembe kell venni.

(3) A távolléti díj megállapításakor a 69-74. § szerinti illetménypótlékok közül azokat, amelyek a honvédelmi alkalmazottat a munkavégzés esetén

a) folyamatosan megilletik, az Mt. 149. §-ának megfelelően, az alapbérre,

b) folyamatosan nem illetik meg, az Mt. 151. § (4) bekezdésének megfelelően, a bérpótléokra vonatkozó szabályok szerint kell figyelembe venni.

(4) A távolléti díj megállapításakor a 76. § (1) bekezdés szerinti, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítést és a honvédelmi illetménykiegészítést a (3) bekezdés *a)* pontjában foglaltak szerint kell figyelembe venni.

11. A honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő számítása

83. § (1) E törvény alkalmazásakor honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

a) a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, valamint ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt,

b) a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, valamint ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt,

c) a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban, valamint ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt,

d) a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) szerinti szolgálati viszonyban töltött időt, kivéve az önkéntes tartalékos szolgálati viszony rendelkezésre állási időszakát, valamint a tisztjelölti és altisztjelölti szolgálati viszonyban eltöltött időt,

e) a *d)* ponttól eltérő szolgálati jogviszony időtartamát,

f) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,

g) a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,

h) a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, köztisztviselői jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, valamint ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,

i) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,

j) az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál állami szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, illetve munkaviszonyban

töltött időt.

(2) A honvédelmi alkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni

a) a munkaviszonynak, illetve közalkalmazotti jogviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,

b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát,

c) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint

d) az (1) bekezdés g) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban

eltöltött időt.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításakor figyelmen kívül kell hagyni a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak azt a tartamát, amely e § rendelkezése szerint egyébként honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősül.

(4) Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megállapításakor azonos időtartamra több jogviszony vehető figyelembe, közülük erre az időre csak egy jogviszony számítható be.

(5) Ha a honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

IV. FEJEZET

A HONVÉDELMI ALKALMAZOTTI JOGVISZONYRA VONATKOZÓ SAJÁTOS ELŐÍRÁSOK

12. A véleménynyilvánítási szabadság korlátozása

84. § A honvédelmi alkalmazott

a) párt nevében vagy érdekében közszereplést nem vállalhat,

b) a kapott utasítást nem bírálhatja, kivéve, ha annak végrehajtásával bűncselekményt követne el,

c) a szervezeti rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet,

d) a sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthat,

e) nem állíthat elő, nem terjeszthet, nem tehet közzé, nem jelentethet meg, és nem hozhat nyilvánosságra a Magyar Honvédség szervezeti rendjét és fegyelmét veszélyeztető sajtóterméket, ilyen tartalmú kiadványt, plakátot, hirdetményt, emblémát, más szöveges vagy képi adatot.

13. A gyülekezési jog korlátozása

85. § A honvédelmi alkalmazott nem vehet részt olyan rendezvényen, amely

a) a Magyar Honvédségben ellátott feladat, szervezeti rend és fegyelem ellen irányul, vagy azt bírálja,

b) a Magyar Honvédség iránti közbizalom megingatására alkalmas vagy

c) a Magyar Honvédség feladataival ellentétes célra irányul.

86. § A honvédelmi alkalmazott nem csatlakozhat és nem lehet tagja olyan szervezetnek, amelynek tevékenysége a Magyar Honvédség feladataival ellentétes.

14. A szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztása jogának korlátozása

87. § (1) A honvédelmi alkalmazott tartózkodási helyéről a feladatellátás helyére miniszteri rendeletben meghatározottak szerint visszarendelhető. A visszarendelésről a munkáltatói jogkört gyakorló dönt. A visszarendelésre csak különösen indokolt esetben kerülhet sor akkor, ha az a feladatellátási kötelezettség alóli mentesülés vagy a kiadott szabadság kezdő időpontjának módosítását vagy időtartamának megszakítását eredményezi. Nem rendelhető vissza a honvédelmi alkalmazott, ha a visszarendelés számára a feladat végrehajtásával arányban nem álló jog- vagy érdekséreelmet okozna.

(2) A visszarendelés következtében feladatellátással töltött időt miniszteri rendeletben meghatározottak szerint szabadidővel, díjazással vagy a szabadság ismételt kiadásával kell ellentételezni.

(3) A honvédelmi alkalmazott köteles külföldre utazását miniszteri rendeletben meghatározott módon a munkáltatói jogkört gyakorlónak bejelenteni.

V. FEJEZET

A HONVÉDELMI ALKALMAZOTT ÉS A HONVÉDELMI SZERVEZET KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

88. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) A magasabb vezető, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg hat havi távolléti díjával felel.

89. § A honvédelmi alkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV. fejezet) közül a 178. § és a 191. § nem alkalmazható.

VI. FEJEZET

A HONVÉDELMI ALKALMAZOTT NYILVÁNTARTÁS

90. § (1) A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazottról az 1. mellékletben meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet (a továbbiakban: honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartás). Az 1. mellékletben nem szereplő körben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - adatszerzés nem végezhető, ilyen adatot nyilvántartani nem lehet.

(2) A honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartás adatai közül a honvédelmi szervezet megnevezése közérdekű adat, a honvédelmi alkalmazott neve, továbbá a besorolására vonatkozó adat közérdekből nyilvános adat, ezeket az adatokat a honvédelmi alkalmazott előzetes tudta és beleegyezése nélkül nyilvánosságra lehet hozni.

91. § (1) A honvédelmi szervezet honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartási rendszere törvény felhatalmazásának hiányában - a katonai nyilvántartásban történő kezelés kivételével - más adatrendszerrel nem kapcsolható össze.

(2) A honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartásból statisztikai célra csak személyazonosításra alkalmatlan módon szolgáltatható adat.

92. § A honvédelmi alkalmazotti alapnyilvántartásba - az érintetten kívül - a következők jogosultak betekinteni, illetve abból adatot átvenni a rájuk vonatkozó jogszabályban meghatározott feladataik ellátása céljából:

a) a honvédelmi alkalmazott felettese,

b) a minősítést végző vezető,

c) feladatkörének keretei között a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló szerv,

d) munkaügyi, polgári jogi, közigazgatási per kapcsán a bíróság,

e) a honvédelmi alkalmazott ellen indult büntetőeljárásban a bíróság, az ügyészség és a nyomozó hatóság,

f) a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, és

g) az adóhatóság, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv és az egészségbiztosítási szerv, az üzemi baleseteket kivizsgáló szerv és a munkavédelmi szerv.

VII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

15. Felhatalmazó rendelkezések

93. § Felhatalmazást kap a miniszter, hogy rendeletben állapítsa meg

1. a munkáltatói jogkörök gyakorlására jogosultak körét és hatáskörüket,^{*}

2. a honvédelmi alkalmazottal betölthető munkaköröket, a munkakörhöz kapcsolódó fizetési osztályokat, a munkakör betöltéséhez szükséges képesítési és más többletkövetelményeket, továbbá a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgálóval egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevelek körét,^{*}

3. a honvédelmi alkalmazottak fizetési osztályának első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat,^{*}

4. az egyes pótlékok mértékét, a honvédelmi illetménykiegészítés mértékét, a keresetkiegészítés feltételeit,^{*}

5. a gyakornoki idővel kapcsolatosan a honvédelmi szervezet alaptevékenységébe tartozó munkaköröket,^{*}

6. a magasabb vezető, valamint a vezető megbízás körét, továbbá ezek e törvényben meghatározottakon túlmenő feltételeit,^{*}

7. a magasabb vezető, illetve vezető megbízással rendelkező honvédelmi alkalmazott vezetői pótlékának mértékét,^{*}

8. munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén a 15. § (1) bekezdése szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani,^{*}

9. a gyakornoki idő kikötése alól mentes munkaköröket,^{*}

10. a gyakornoki követelmények honvédelmi ágazati szakmai tartalmát,^{*}

11. azokat a munkaköröket, illetve munkakörönként - a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű - azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a honvédelmi alkalmazott által korábban ellátott, a 16. § (3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani, valamint az iskolai végzettség, szakképesítés, illetve szakképzettség alóli mentesülés szabályait,^{*}

12. a minősítési szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott honvédelmi alkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,^{*}
13. munkakörönként a napi munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő időt, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait,^{*}
14. a honvédelmi alkalmazottnak adományozható címeket, az adományozás feltételeit és a hozzájuk kapcsolódó címpótlékot,^{*}
15. a honvédelmi alkalmazottak illetményének folyósítására, illetve jutalmazására vonatkozó részletes szabályokat,^{*}
16. az 51. § (7) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezményeket,
17. a honvédelmi alkalmazottnak és hozzátartozóinak nyújtható juttatások, költségtérítések, kedvezmények, támogatások, természetbeni ellátás fajtáit, mértékét, a jogosultság feltételeit, az azokban való részesítés, a megállapítás, a kifizetés, az elszámolás, a visszatérítés és - visszatérítési kötelezettség esetén - az elengedés részletes rendjét,
18. a honvédelmi alkalmazottak és hozzátartozóik üdültetésének rendjét,
19. a munka- és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, a juttatás egyéb feltételeit, valamint a visszaszolgáltatás vagy a megváltás részletes szabályait,
20. azokat a munkaköröket, amelyek pályázat útján tölthetők be, a pályázat kiírásának és elbírálásának rendjét,^{*}
21. a külföldön tanulmányokat folytató, illetve külföldi kiküldetést teljesítő honvédelmi alkalmazottak pénzügyi járandóságaira vonatkozó részletes szabályokat,
22. az Mt. alapján kollektív szerződésben szabályozható tárgyköröket
23. a honvédelmi alkalmazottak részére tartott, szakterületnek megfelelő kötelező továbbképzéseken való részvétel részletes szabályait,^{*}
24. az illetménynövekedés feltételeit azon esetekben, ahol a további szakképesítés hasznosításának mértéke előre nem határozható meg,
25. azokat az eseteket, ahol a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a 70-75. § szerinti pótlékot is be kell számítani,
26. a honvédelmi alkalmazott önként vállalt többletkötelezettségeit, különösen a hadkötelezettség bevezetése esetére vállalt katonai szolgálatvállalással és az ehhez kapcsolódó kiképzéssel, felkészítéssel kapcsolatos kötelezettségeket,^{*}
27. a honvédelmi alkalmazott feladatellátási helyére történő visszarendelésére, a visszarendelés ellentételezésére, a honvédelmi alkalmazott külföldre utazásának bejelentésére vonatkozó részletes szabályokat.^{*}

16. Hatályba léptető rendelkezések

94. § (1) Ez a törvény - a (2)-(4) bekezdésben foglalt kivétellel - 2019. január 1-jén lép hatályba.

(2) A 100. § 2020. január 1-jén lép hatályba.

(3) A 101. § 2021. január 1-jén lép hatályba.

(4) A 102. § 2022. január 1-jén lép hatályba.

95. § E törvénynek más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Haj.tv.

17. Átmeneti rendelkezések

96. § *Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály*

a) közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt említ, azon honvédelmi alkalmazottra vonatkozó szabályt,

b) közalkalmazotti jogviszonyt említ, azon honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt,

c) közalkalmazottat említ, azon honvédelmi alkalmazottat,

is érteni kell, kivéve, ha a jogszabály vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz eleve kizárja a honvédelmi alkalmazottat vagy a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt.

97. § (1) E törvény hatálybalépésével a hatálya alá tartozó honvédelmi szervezetnél foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya honvédelmi alkalmazott jogviszonnyá alakul át, valamint a honvédelmi szervezet közalkalmazotti munkakörei honvédelmi alkalmazott munkakörökké alakulnak át.

(2) A munkáltatói jogkört gyakorló az (1) bekezdésben érintettek részére legkésőbb 2019. január 18-ig kinevezést ad.

(3) Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony határozatlan időtartamú honvédelmi alkalmazott jogviszonnyá alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a jogviszony teljes munkaidős honvédelmi alkalmazott jogviszonnyá alakul át.

(4) Az átalakult jogviszony esetén a honvédelmi alkalmazottnak az átalakulással érintett, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(5) Az (1)-(4) bekezdésben foglaltakat kell továbbá alkalmazni arra a 2018. december 31-én a Magyar Honvédségnél közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottra is, aki a miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség integrációjának megszüntetése miatti szervezeti átalakításra figyelemmel 2019. január 1-től más honvédelmi szervezetnél kerül továbbfoglalkoztatásra.

(6) A Magyar Honvédségnél foglalkoztatott közalkalmazottak számára 2018. december 31. előtt kiállított közalkalmazotti igazolványok - az azon feltüntetett érvényességi időtől függetlenül - a honvédelmi alkalmazottak vonatkozásában 2019. december 31-ig érvényesek.

(7) A Magyar Honvédséggel 2018. december 31-ét megelőzően közalkalmazottként tanulmányi szerződést kötött honvédelmi alkalmazott tanulmányi szerződését - a közalkalmazotti jogviszony átalakulásától függetlenül - a szerződésben foglaltak szerint kell teljesíteni.

(8) A Magyar Honvédségnél 2018. december 31-én hatályos közalkalmazotti kollektív szerződések

a) 2019. december 31-ig alkalmazhatóak, illetve hosszabbíthatóak meg,

b) 2019. december 31-én e törvény erejénél fogva megszűnnek.

(9) A (8) bekezdésben meghatározott időpontig a 4. § (5) bekezdés szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabályon a kollektív szerződéseket is érteni kell.

(10) Az (1) bekezdés szerinti átalakulás nem minősül:

a) a Hjt. 68/H. § (3) bekezdése szerinti, a honvédségi szervezet érdekkörében felmerült okból történő,

b) az Mt. 125. § szerinti

jogviszony-megszűnésnek.

98. § Az e törvény hatálybalépését megelőzően a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint lakás építéséhez, vásárlásához vállalt állami készfizető kezesség esetén a hitelszerződésben foglaltakat - a közalkalmazotti jogviszony 97. § (1) bekezdés szerinti átalakulásától függetlenül - a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint kell teljesíteni.

99. § (1) E törvény hatálybalépésével

a) az addig közalkalmazotti jogviszonyban elismert idők honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősülnek,

b) az addig közalkalmazottként a garantált illetményénél magasabban megállapított illetmény, címpótlék, a különböző jogcímek alapján járó kereset-kiegészítés, jövedelem-kiegészítés, illetve kompenzációs bérelem nem lehet kevesebb, mint 2018. december 31-én,

c) a közalkalmazottként kapott címek továbbra is fennmaradnak,

d) a közalkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódó alkalmasság-vizsgálat, illetve a hatósági erkölcsi bizonyítvány érvényessége a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban továbbra is fennáll,

e) a honvédelmi alkalmazottat a jogviszony 97. § (1) bekezdés szerinti átalakulása előtti közalkalmazotti jogviszonyából származó, a közalkalmazotti jogviszony megszűnése, megszüntetése esetére jogszabályban meghatározott kötelezettségeivel - a jogviszonyváltás időpontjában - elszámoltatni nem kell,

f) a 2018. december 31-én közalkalmazotti jogviszonyban lévő közalkalmazott ki nem adott szabadság igénye nem évül el a közalkalmazotti jogviszony honvédelmi alkalmazott jogviszonnyá alakulásával. Az ilyen szabadság megváltásával kapcsolatos igény elévülése a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

(2) Ha a honvédelmi alkalmazott 2009. január 1-jét megelőzően létesített közalkalmazotti jogviszonya 2018. december 31-én megszakítás nélkül fennáll, e törvény nem érinti a korábbi jogszabályok által biztosított betegszabadság időtartamára járó kiegészítő pótlék, éjszakai pótlék, délutáni és éjszakai műszakpótlék (ideértve az 1992-ben fenntartott korábbi műszakpótlékokat is), teljesítménypótlék, valamint rendkívüli munkavégzésért járó pótlék megállapítását és folyósítását.

18. Módosító rendelkezések

100. §^{*}

101. §^{*}

102. §^{*}

103. §^{*}

1. melléklet a 2018. évi CXIV. törvényhez

A HONVÉDELMI ALKALMAZOTT ALAPNYILVÁNTARTÁS ADATKÖRE

A honvédelmi alkalmazott

I.

- neve (leánykori neve)
- születési helye, ideje
- anyja neve
- TAJ száma, adóazonosító jele
- lakóhelye, tartózkodási hely, telefonszáma
- családi állapota
- gyermekeinek születési ideje

- egyéb eltartottak száma, az eltartás kezdete

II.

- legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)

- szakképzettsége(i)

- iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése(i), valamint meghatározott munkakör betöltésére jogosító okiratok adatai

- tudományos fokozata

- idegennyelv-ismerete

III.

- a korábbi, 83. § (1) és (3) bekezdése szerinti jogviszonyban töltött időtartamok megnevezése

- a munkahely megnevezése

- a megszűnés módja, időpontja

IV.

- a honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdete

- állampolgársága

- a bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte

- a jubileumi jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok

V.

- a honvédelmi alkalmazottat foglalkoztató szerv neve, székhelye, statisztikai számjele

- e szervnél a honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdete

- a honvédelmi alkalmazott jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja, vezetői beosztása, FEOR-száma

- címadományozás, jutalmazás, kitüntetés adatai

- a minősítések időpontja és tartalma

VI.

- személyi juttatások

VII.

- a honvédelmi alkalmazott munkából való távollétének jogcíme és időtartama

VIII.

- a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és a határozott idejű áthelyezés időpontja, módja, a végkielégítés adatai

IX.

- a honvédelmi alkalmazott munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyával összefüggő adatai
