

Katonai Jogi és Hadijogi Szemle

A Magyar Katonai Jogi és Hadijogi Társaság Tudományos Folyóirata



Szerkesztői előszó

Solti István

Tűzoltó legyek, esetleg katona, vagy inkább vadakat terelő juhász? – A hivatásos szolgálat korlátozásainak áttekintése alapjogi szemszögből I.

Solti István

Tűzoltó legyek, esetleg katona, vagy inkább vadakat terelő juhász? – A hivatásos szolgálat korlátozásainak áttekintése alapjogi szemszögből II.

Sztodola Tíbor

A büntetés–végrehajtási szervezet személyi állományának intézkedési joga és kötelezettsége a betöltött beosztások feladatrendszerének tükrében

Kis-Benedek József

Katonai magánvállalatok a világban

Nováky Mónika

A tűzoltó mint a büntetőjog speciális alanya

12. évfolyam (2024.) 1. szám

Főszerkesztő

Dr. habil. Hautzinger Zoltán PhD. r. ezredes

Társzerkesztők

Dr. Csiha Gábor ezredes

Dr. Farkas Ádám PhD. őrnagy

Dr. Kelemen Roland PhD.

Felelős kiadó

Magyar Katonai Jogi és Hadijogi Társaság

1055 Budapest, Markó u. 27.

A kiadó képviselője

Dr. Kádár Pál PhD. dandártábornok

Megjelenik

Elektronikusan 3 havonta
és évközi különszámokkal

Közzététel helye

www.hadijog.hu

ISSN

2064-4558

A borítót tervezte:

Dr. Czebe András (czprod.co@gmail.com)

A tanulmányokban foglaltak kizárólag a szerzők szakmai álláspontját tükrözik és azok nem azonosíthatók sem a szerkesztők, sem a kiadók állásfoglalásaként.

Minden jog fenntartva. Bármilyen másolás, sokszorosítás, illetve adatfeldolgozó rendszerben való tárolás a kiadó előzetes írásbeli hozzájárulásához van kötve.

Tartalom

Szerkesztői előszó 3

TANULMÁNYOK

Solti István 5

Tűzoltó legyek, esetleg katona, vagy inkább vadakat terelő juhász? – A hivatásos szolgálat korlátozásainak áttekintése alapjogi szempöngböl I.

Solti István 29

Tűzoltó legyek, esetleg katona, vagy inkább vadakat terelő juhász? – A hivatásos szolgálat korlátozásainak áttekintése alapjogi szempöngböl II.

MÜHELY

Sztodola Tibor 55

A büntetés-végrehajtási szervezet személyi állományának intézkedési joga és kötelezettsége a betöltött beosztások feladatrendszerének tükrében

FÓRUM

Kis-Benedek József 93

Katonai magánvállalatok a világban

Nováky Mónika 109

A tűzoltó mint a büntetőjog speciális alanya

Szerzőink 124

Szerzői útmutató 125

Szerkesztői előszó

Tisztelt Olvasóink!

A Katonai Jogi és Hadijogi Szemle 2024. évi első lapszáma a katonai jog kevésbé fókuszban lévő területeivel foglalkozik. A periodikát egy kétrészes cikk vezeti fel, amely a szolgálati jogviszony alkotmányos értelmezésének egy lehetséges szegmensébe kalauzolja az olvasót, majd betekintést nyújt a büntetvégrehajtás világába, ezen belül is az őri állomány intézkedési kultúrájának kritériumaiba.

A lapszám fentiek mellett teret szentel továbbá a reneszánszát élő magánhadseregek kutatási témájának is, végül jogtörténeti áttekintést ad a katonai büntetőjog világából, körbejárva a tűzoltók speciális jogalanyiságát.

Jó olvasást, és hasznosítható gondolatokat kívánnak:

A szerkesztők

Budapest, 2024. április 30.

TANULMÁNYOK

Solti István

*Tűzoltó legyek, esetleg katona, vagy inkább vadakat terelő juhász?
A hivatásos szolgálat korlátozásainak áttekintése alapjogi
szemszögből I.*

Bevezetés

A magyarországi függő munkavégzés modern kori szemlélete a közigazgatás és így a katonai foglalkoztatás területén is a 1990-es években egy átlátható trichotóm felfogást követett. A kezdeti viszonylag egységes gondolkodást hamar felváltotta a közjogi szabályozás területén az elkülönült szakágak szerinti jogalkotás. Ez a folyamat napjainkra a hazai függő munkavégzés egy rendkívül szabdalt és osztott normatív szabályozását eredményezte. Joggal merülhet fel a kérdés: vajon a különböző hivatásos szolgálati jogviszonyok jogi szabályozása segít-e vonzóbbá tenni azt az egyes foglalkoztatottak számára. Ad-e valami pluszt, valami egyedit az egyszerű munkaviszonyhoz képest, vagy ellenkezőleg, elriasztja őket egyes foglalkoztatási területektől.

A felvetés apropóján e tanulmány első és második részében azt vizsgálom, hogy a munkajog kidolgozott alapjogi korlátozásaitól miben és milyen mértékben tér el a közszolgálati foglalkoztatási jogviszony egyik területének, mégpedig a hivatásos szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottaknak az alapjogi korlátozásai. Vagyis megvizsgálom, hogy a honvédség, a rendőrség, a büntetés-végrehajtás, a katasztrófavédelem, valamint a polgári titkosszolgálatok kötelékében dolgozók hátrányosabb vagy előnyösebb helyzetben vannak-e, mint a munkavállalók.

1. Az alapjogok és a hivatásos jogviszonyok

Az alapvető emberi jogok a múlt század elején, illetve a II. világháborút követően kerültek előtérbe, bár a személyiségi jogról, mint jogfilozófiáról több mint két évszázada beszélhetünk. A felvilágosodás korában az Egyesült Államokban kiadott Függetlenségi Nyilatkozat, majd a francia Ember és Polgár Jogok Deklarációja állapított meg egyes alapvető jogokat. A személyiségi jogok nevesítése a XIX. század végén történt meg, majd a múlt század világháborúi világítottak rá arra, hogy az állampolgárok a saját államukkal szemben is védelemre szorulnak és szükség van államok feletti, minden embert megillető közös normákra, amelyektől a hatalom birtokosai nem térhetnek el.¹ Az alapvető jogok az államok és az egyének elemi viszonyait határozzák meg. Az állami szerveknek kötelességük e jogokat mindenki számára, nemre, fajra, nemzetiségre és állampolgárságra való tekintet nélkül biztosítaniuk és védelmezniük. Ezen felismerések alapján születtek meg azok a nemzetközi egyezmények, amelyek az alapvető jogok ma érvényes alapvetéseit és katalógusát adják.² Az emberi jogok meghatározó dokumentuma az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, amelyet az ENSZ Közgyűlése 1948-ban fogadott el. A Nyilatkozatnak nincs kötelező jogi ereje, mégis az alapvető emberi jogok jelentős dokumentuma, olyan államok is követendőnek tekintik, amelyek a későbbi ENSZ okmányokhoz már nem csatlakoztak. Az ENSZ a Nyilatkozat elfogadását követően tűzte ki célul az emberi jogok kodifikálását, aminek

¹ BENDE Zsófia – HALÁSZ István (szerk.): *Összehasonlító alkotmányjog, Fejezetek az alkotmány, az állam, az államszervezet és az alapvető jogok témaköréből*, Budapest, NKE, 2014. 149. o.

² SZIGETINÉ dr. JUHÁSZ Orsolya: A személyhez fűződő jogok védelmének kialakulása és fejlődése, azok általános szabályozása, *Jogi Fórum*, 2012. 5. o.

eredményeként 1966-ban megszületett a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya.³

A II. világháború után az európai országok elfogadták az európai megbékélésről és újraegyesítésről szóló nyilatkozatot 1948-ban, aminek alapjain a következő évben Londonban kormányközi politikai szervezetként létrejött az Európa Tanács. A Tanács alapszabálya deklarálta, hogy valamennyi tagállama elismeri a jog uralmának elvét, valamint hogy a joghatósága alá tartozó minden személyt megilletnek az emberi jogok és az alapvető szabadságok.⁴ A védelmezendő és előmozdítani kívánt jogokat az „Egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről” címmel 1950-ben elfogadott Emberi Jogok Európai Egyezménye és annak Jegyzőkönyvei tartalmazzák. Az Egyezmény rendelkezései kikényszeríthetők, azáltal, hogy az aláíró országok magukra kötelezőnek fogadják el a Strasbourg Bíróság ítéletét.

Szintén alapvető jelentőségű jogforrás a Tanács másik emberi jogi egyezménye, az Európai Szociális Charta, amely többek között a foglalkoztatás és a szabad mozgás területén fogalmaz meg alapvető jogokat. Az egyezmény módosított szövegét hazánkban a 2009. évi VI. törvény hirdetett ki. Az egyezmény jellegzetessége, hogy a csatlakozó ország néhány rendelkezését köteles átvenni, alkalmazni.

A Tanács mellett az Európai Unió (EU) is rendelkezett az emberi jogok védelméről. Az Amszterdami Szerződés elfogadása után az alapvető jogok védelmét az alapelvei közé sorolta és az alapjogok részletes listáját a 2000 decemberében elfogadott Alapjogi Chartában foglalta írásba. Ezzel párhuzamosan az

³ KARDOSNÉ KAPONYI Erzsébet: *Az emberi jogok nemzetközi védelme*. PhD értekezés, Budapest, 2000. 87. o.

⁴ KARDOSNÉ: i. m. 186. o.

EU-ról szóló Szerződés 6. cikkében kimondja, hogy az EU elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának (Charta) szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket, valamint a Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések. Mindezek következtében az alapvető jogok, az uniós jogrend részét képezik, annak általános elvei.⁵

Ahogy Kiss György az alapjogok kollíziójáról szóló művében megállapítja, az emberi méltóságról és ehhez kapcsolódóan az alapjogok érvényesíthetőségéről vallott nézetek közvetlenül érintik a munkajogviszony alanyait, különösen a munkavállalók pozícióját, hiszen a munkajogviszony érzékeny stabilitása valamilyen szintű lemondást és áldozatot követel.⁶ Az alapjogok egyes generációi a munka világát eltérő módon érinthetik. Az alanyi jogként elismert első generációs alapvető jogok homogén egységet képeznek, az államtól tartózkodást követelnek meg, beavatkozást csak annyiban igényelnek, amennyiben harmadik személlyel szemben kell fellépni. A második generációs alapjogok eltérő magatartást várnak az államtól, amelynek elsősorban a szociális infrastruktúra kiépítésében kell megnyilvánulnia. Fontos megjegyezni, hogy a szociális jogok alapjogi elismerése nélkül az emberi méltóság is veszítene értékéből, az érvényesíthetőségük bizonytalanná válna. Ráadásul e jogok nem homogének, hiszen van, amelyik államcélként van, amelyik programként jelenik meg, míg mások jogalkotási vagy más cselekvést követelnek az államtól, míg egy jelentős csoportjuk csak meghatározott feltételek teljesülése esetén minősül alanyi jogoknak.⁷ Mindezekon túl Kiss György kihangsúlyozza azt is, hogy a munkajog területén a jogalkotó nem mentesülhet az alapjogok intézményi védelméből is fakadó jogalkotási kötelessége alól, mivel a munkajog magán-

⁵ BENDE – HALÁSZ: i. m. 158. o.

⁶ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, 2010. 68. o.

⁷ KISS: i. m. 123. o.

jogi rendszere az alapjogok közvetett hatályának elismerése nélkül nem lenne fenntartható.⁸ Egyetérthetünk azon tudományos eredménnyel is, miszerint az emberi jogok bátyaként emelkednek ki a munkajogi szabályozás egészéből, gondolhatunk akár az egyenlőség, a munkához és a foglalkoztatás szabad megválasztásához való jogra.⁹

De vajon mi a helyzet a közszolgálatban foglalkoztatottakkal? Elöljáróban kiindulópontnak tekinthetjük, hogy az alapjogokból az állami intézmények irányába fakadó lényeges kötelezettségek nem különböztek a szerint, hogy valaki magánjogi alapokon nyugvó munkajogviszonyban végez függő munkát, vagy akár ugyan azt a tevékenységet folytatja, csak a közjog által szabályozott területen állami intézményi foglalkoztatónál.

Vannak azonban egyes alapjogoknak olyan területei, amelyek korlátozásában bizonyos állami feladatok, mint például a közrend vagy az alkotmányos rend biztosítása szükségességének szerepe van. Az is összetettebbé teszi a képet, hogy a közfeladatok közül ki lehet emelni olyan munkaköröket, amelyekkel a munkajog területén egyáltalán nem találkozhatunk és a közszolgáltatól az általánosnál is nagyobb alávetettséget követel. Ennek következtében a szakirodalomban már a jogi szabályozás szerinti hármas felosztással is találkozhatunk, ahol a munkajogviszonytal és a közszolgálati jogviszonnyal egy szinten említik a hivatásos szolgálati jogviszonyokat is.¹⁰

⁸ KISS: i. m. 183. o.

⁹ JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 8. o.

¹⁰ Lásd pl.: MIRCZIK Ádám: A szükségesség és arányosság érvényesülése a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók alapvető jogainak korlátozása során, In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIX.* Pécs, 2017. 102. o.

A hivatásos szolgálatot teljesítő munkavállalókat – ahogy a honvédségi szolgálati törvény (továbbiakban: Hjt.) fogalmaz – a közsférában lévő más foglalkoztatási jogviszonyokkal együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túl a szolgálatteljesítéssel összefüggő többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.¹¹ A tanulmányban ezen munkavállalói kötelezettségeket, mégpedig a szigorúbb alapjogi korlátozásokat vizsgálom a munkajogviszony szemüvegén keresztül. Hogy melyek ezek a vizsgálat tárgyát képező alapjogok azzal a hivatásosok már a szolgálatba lépéskor tisztában lehetnek, hiszen a jogviszonyokat szabályozó törvények tételesen felsorolják azokat és kifejtik korlátozásuk módjait. Ezek szerint feltétlenül szükséges kitérni:

- a véleménynyilvánítás szabadsága,
- az egyenlő bánásmód követelménye,
- a gyülekezési jog,
- az egyesülési jog,
- a munkához való jog,
- a tulajdonhoz való jog, és
- a szabad mozgáshoz és tartózkodási hely megválasztásához való jog

részletesebb vizsgálatára.

2. A hivatásos szolgálati jogviszonyok alapjogi megközelítése a munka világát érintő esetjogon keresztül

Európában az alapjogok védelmének hármas szintje létezik. Első szinten a nemzeti alkotmánybíróságok találhatók, míg a második és harmadik szinten az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) és az Európai Unió Bírósága (EUB) előtti alapjogvédelem található. Az EJEB az Európa Tanács által létrehozott nemzet-

¹¹ *A honvédek jogállásáról szóló* 2012. évi CCV. törvény 3. § (1).

közi bíróság, amely az Emberi Jogok Európai Egyezménye védelmében jár el. Kérelemmel bárki fordulhat az EJEB-hez, aki úgy gondolja, hogy személyesen és közvetlenül áldozata lett az Egyezményben foglalt jogok és jogi garanciák megsértésének. Az EJEB gazdag gyakorlatot alakított ki a munka világát érintő emberi jogi kérdésekben, aminek jelentősége abban áll, hogy az Alkotmánybíróság is az alapvető jogok minimális mércéjeként határozta meg az EJEB által nyújtott jogvédelmi szintet. Fontos kiemelni, hogy ugyan az Egyezményben elismert szabadságok elsődlegesen a szerződő államok közjogi aktsaival és közhatalmi intézkedéseivel szemben nyújtanak védelmet, az EJEB elismeri az Egyezményben biztosított jogok és szabadságok korlátozott érvényesülését a magánszféra alanyai között létrejött jogviszonyokban is.¹²

Az EJEB előtt indult már eljárás valamennyi Egyezményben biztosított alapjog sérelme esetében mind a közszféra, mind a magánszféra munkaviszonyaiban keletkezett sérelemre hivatkozva. Hozott már határozatot például a tisztességes eljárás követelményének megsértése, a magán-, és családi élet tiszteletben tartásához fűződő jog, a gondolat-, lelkiismeret-, és vallásszabadság, a véleménynyilvánítási szabadság, az egyesülési szabadság, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján.¹³ A bíróság több évtizedes tapasztalaton alapuló döntéseiben húzza meg az egyes alapjogok határait és tárja fel értelmezési kerekeit és az egyes jogok egymáshoz való viszonyát.

Az EUB feladata szerint jogértelmezést ad ki az uniós jogszabályokról annak érdekében, hogy azokat az összes uniós országban azonos módon alkalmazzák, ezen túlmenően pedig rendezzi a tagállami kormányok és az uniós intézmények közötti

¹² SÁNDOR Lénárd: Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi, *Opus et Educatio*, 2016/1. 44. o.

¹³ SÁNDOR: i. m. 44. o.

jogvitákat. Bizonyos esetekben magánszemélyek, cégek és szervezetek is keresetet indíthatnak a bíróságon, ha megítélésük szerint valamelyik uniós intézmény megsértette jogaikat.

A magyar Alkotmánybíróság (AB) hasonlóan lényeges jogfejlesztő tevékenységet végez. Az AB határozatai alapján vizsgálható az egyes alapjogok tartalma, az Alaptörvényben és nemzetközi szerződésekben megfogalmazott alapjogok egymáshoz való viszonya, a jogokba való állami beavatkozás szükségessége és elvárt mértéke.

Jelen tanulmány első és második részében minden érintett alapjog elemzésére nem vállalkozom, csupán a valamennyi foglalkoztatási jogviszonyban egyaránt megtalálható alapjogi esetekre fókuszálok, és a hivatásos foglalkoztatási formák közül is csak a két legjellemzőbbre térek ki. Ezek a Hjt. és a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. év XLII. törvény (Hszt.), vagyis a katonák, a rendőrök, a büntetés-végrehajtásban dolgozók, a katasztrófavédők és a titkosszolgák jogállását meghatározó rendelkezések.

3. A véleménynyilvánítás egyes dimenziói a hivatásosok világában

Az EJEB a Rommelfanger vs. Németország ügyben egy orvos és egyházi munkaadója közötti vitában a véleménynyilvánítás szabadságát vizsgálva kimondta, hogy lehetnek bizonyos meggyőződések és értékítéletek alapuló munkáltatók, amelyek úgy képesek tevékenységüket hatékonyan gyakorolni, ha bizonyos lojalitási kötelezettségeket rónak alkalmazottaikra. Az olyan katolikus alapítványt, amely a kérelmezőt a kórházában alkalmazta, a hazai törvény kötelezte, hogy észszerű kapcsolat álljon fenn a véleménynyilvánítás szabadságát érintő intézkedések és a

foglalkoztatás jellege, valamint a kérdés fontossága között. Ilyen esetekre a határozat jogszerűnek mondta ki a munkavállalói véleménynyilvánítás szabadságának korlátozását és úgy ítélte meg, hogy nincs további pozitív kötelezettsége az államnak, hogy egy bizonyos szinten túl védelmet nyújtson.¹⁴

A Rekvényi kontra Magyarország ügyben a Független Rendőrszakszervezet főtítkára fordult 1994-ben a nemzeti bírósághoz, majd az EJEB-hez. A beadvány idején hatályos alkotmány is kimondta, hogy a fegyveres erők, a rendőrség és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai számára tilos politikai pártokhoz csatlakozni és politikai tevékenységet folytatni. E rendelkezések megtalálhatók jelenleg is az Alaptörvény 45. cikk (4) és 46. cikk (5) bekezdéseiben. Rekvényi László a benyújtott kérelemben azt állította, hogy az Alkotmány 40/B. § (4) bekezdése sérti az Egyezmény 10. (véleménynyilvánítás szabadsága) és 11. (egyesülés szabadsága) cikke által biztosított jogokat mind önállóan, mind pedig a 14. (megkülönböztetés tilalma) cikkel együtt tekintve.

A bíróság a politikai tevékenység korlátozásának céljáról általábanosságban kifejtette azon nézetét, hogy az állami tisztségviselők politikai tevékenységtől való tartózkodása a közintézmények depolitizálását, ezáltal pedig a plurális demokrácia fenntartásának célját szolgálja. Mivel a honvédelem és a rendvédelmi szervek a jogrend, a közbiztonság és a belső rend védelmében az állampolgárok személyi szabadságát korlátozó közhatalmi aktusokat is gyakorolhatnak, intézkedéseik befolyástól mentes gyakorlásának szavatolása különös jelentőséggel bír, aminek következtében önmagában az egyes politikai tevékenységek korlátozása jogszerű és szükséges lehet.

¹⁴ *Case of Rommelfanger vs. Federal Republic of Germany*, No. 12242/86, utolsó előtti bekezdés.

A véleménynyilvánítás szabadságának kérdésében az EJEB vizsgálatának középpontjában az állt, vajon a korlátozások mértéke egy demokratikus társadalomban szükségesek-e. Az EJEB úgy találta, tekintettel az e területen a nemzeti hatóságok számára meghagyott mérlegelési jogkörre, hogy a Magyarországon azzal a céllal meghozott intézkedések, hogy a honvédséget és a rendészeti szerveket a pártpolitika közvetlen befolyásától megvédelmezzék, egy demokratikus társadalomban „nyomós társadalmi szükségletre” adott válasznak tekinthető. A véleménynyilvánítási szabadság korlátozásának a terjedelmét illetően az EJEB a teljes jogszabályi környezet vizsgálata alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy mivel nem a politikai tevékenység abszolút tilalmáról volt szó, egyes politikai tevékenységek folytatására továbbra is lehetőség volt (pl.: választáson jelöltet állítani, támogatni, szavazni, magát képviselőnek jelölni, gyűlésen részt venni, sajtónak nyilatkozni stb.) a véleménynyilvánítási szabadságot érintő korlátozások terjedelme és hatása nem túlzó.

Az EJEB megállapította azt is, hogy az egyesülés szabadságának korlátozása szintén indokoltnak tekinthető. A határozatát arra alapozta egyrészt, hogy a 11. cikk 2. bekezdése lehetőséget ad a gyülekezési jognak a hivatásosok által történő gyakorlását törvényes korlátozások alá vetni. Ahol a „törvényes” kifejezés az Egyezményben a hazai törvénynek való megfelelésen túl a hazai törvényekkel szemben támasztott minőségi követelményeket is jelenti, úgymint az előreláthatóság kívánalmát és az önkényesség tilalmát. Az EJEB szerint a jogi helyzet kellően egyértelmű volt ahhoz, hogy képessé tegye az érintetteket magatartásuk szabályozására, az előreláthatóság követelménye ennek megfelelően teljesült, továbbá nem látott alapot arra, hogy a kérelmező gyülekezési jogának gyakorlására rótt korlátozást önkényesnek tartsa.

Végezetül az EJEB a 14. cikkkel kapcsolatban kifejtette, hogy mivel a következtetései mögött meghúzódó megfontolások már figyelembe vették az érintett hivatásos állományú tagságát és az

ebből fakadó különleges jogállását, az már önmagában igazolhatja egyes eltérő bánásmódok alkalmazását.¹⁵

A hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetében találunk törvényi rendelkezéseket a véleménynyilvánítás szabadságáról. Ha a két meghívott jogszabály ide vonatkozó rendelkezéseit megnézzük, akkor egy lényeges különbség az első pillanattól szembetűnő. A Hszt. külön fejezetben rendelkezik az alapjogok korlátozásáról és azon belül külön címet szentel minden érintett alapjognak, köztük a véleménynyilvánítás szabadságának. Ettől eltérő módon a Hjt. ugyan szintén külön fejezetben, de ömlesztve, az „Egyes alapvető jogok gyakorlásának korlátozása” cím alatti tárgyalja a korlátozott alapjogok kérdéseit. Ezzel a jogtechnikai megoldással a Hjt. a kérdést kissé eliminálja, míg a Hszt. a jelentőségének megfelelő szinten kezeli a témát, bár hozzátehetjük, hogy az eltérő megoldásoknak lényeges gyakorlati jelentőséget nem szabad tulajdonítani.

Elöljáróban fontos kiemelni, hogy az AB több határozatában is vizsgálta az érintett rendelkezéseket és megállapította, hogy a hivatásos állományban lévők az Alaptörvény 45. és 46. cikkében meghatározott honvédelmi, rendészeti és nemzetbiztonsági feladatokat ellátó hierarchikus és parancs-rendszerre épülő szervezeteknél szolgának. Ennek következtében kiemelt jelentősége van, hogy a hierarchiában meghozott döntéseket és szervezeti rendet a hivatásos állományban lévők, hivatali tevékenységükkel összefüggésben, illetve hivatali minőségükre történő utalással ne vagy csak igen korlátozottan véleményezhessék. Az AB szerint erre tekintettel a Hszt. és a Hjt. véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó rendelkezései megfelelnek a szükségesség követelményének, a korlátozásra ugyanis a két érintett szerv alkotmányos jogállásából fakadó feladat, azaz az alkotmányosan védett értéknek minősülő közbiztonság és a nemzetbiztonság védelme miatt

¹⁵ *Case of Rekvényi vs. Hungary*, No. 25390/94.

kerül sor. Az AB azt is megállapította, hogy a korlátozás arányos, e törvényekben ugyanis a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására nem általános jelleggel kerül sor, hanem kizárólag az érintett szervezet alkotmányos jogállásából fakadó jellegre tekintettel. Emellett az is megállapítható, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására csak a hivatásos szolgálati jogviszonnyal összefüggésben kerülhet sor.¹⁶

A Hszt. 21. § (1) bekezdése és a Hjt. 23. § (1) bekezdése b), c) és d) pontjai szerint hivatásos állomány tagja a részére kiadott parancsot és intézkedést nem bírálhatja, arról a jog- és érdekérvényesítő tevékenysége körén kívül véleményt nem mondhat, a szolgálati rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet, a sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthat.

A Hjt. és a Hszt. hivatkozott részei az egyéni szabadságjog és a szolgálati rend irányából közelítik meg a szabad vélemény alapjogát, ahol a szolgálati rend érvényesüléseként kezelik a szolgálati parancs bírálhatatlanságát. A jogszabályi megfogalmazásokból, amik általánosan és kategorikusan kizárják parancsról szóló vélemény kinyilvánítását, az következik, hogy hierarchikus szervezetben a parancssal szembeni szabad véleménynyilvánítás, főleg, ha az a vélemény kritikus a parancssal szemben, demoralizálja a szervezetet és ezért sértheti a fegyelmet, ami a törvényi feladatok ellátásának hatékonyságában jelenhet meg. Hogy ez mennyire felel meg egy a XXI. századi hierarchikus szervezet hatékony működésével szemben támasztott követelményeknek azt nehéz megítélni, de ezáltal bármilyen irányú véleménynyilvánítás kizártnak tekinthető.

Szemben a Hjt. szerinti parancssal a Hszt-ben a parancs mindenhatósága nem feltétlen, amit a Hszt. 103. §-ban található figyelmeztetési klauzula fejez ki. Vagyis, ha a hivatásos ál-

¹⁶ 116/2021. (IV. 14.) AB határozat [56].

lomány tagjának megítélése szerint a parancs jogszabálysértő, akkor arra haladéktalanul köteles a szolgálati előjáró figyelmét felhívni. Meglehetősen gyenge jogosítvány, hiszen közel sem biztosít olyan jogokat, mint a munkavállalók utasítás teljesítésének megtagadásához való joga, hiszen a parancs végrehajtását nem lehet megtagadni. A parancsot végre kell hajtani, csupán jogellenességét lehet jelezni. Ez esetben is a véleménynek kizárólag egyetlen címzettje lehet, azt harmadik személyek előtt nem lehet képviselni.

Mindezekon túl nem megengedett, hogy a hivatásos állomány tagja a szolgálati rendet és fegyelmet sértő nyilatkozatot tegyen.¹⁷ Ahol azonban a szolgálati rend¹⁸ jelentése nehezen megfogható. A fegyelem,¹⁹ mint a függő munka egyik jellemzője ugyan nem csak e jogviszonyokban bír jelentőséggel, viszont jogszabályban megfogalmazott viszonyítási pontként csak itt találkozhatunk vele.

A jogszabályok harmadik korlátozási elemként tiltják, hogy a hivatásos állomány tagja hivatalos eljárásban magánvéleményt nyilvánítson. Tekintettel arra, hogy hivatásos szolgálat teljesítése idejében tág értelemben a hivatásos állomány tagja mindig hivatalos eljárás keretében tevékenykedik, így kizárólag hivatali

¹⁷ FEJES Erik: *A véleménynyilvánítás szabadságának büntetőjogi korlátai a fegyveres és rendvédelmi szervezetekben*, Budapest, 2010. 16. o.

¹⁸ A szolgálati rend a köteleességek teljesítéséhez és a feladatok végrehajtásához szükséges, jól kidolgozott és a gyakorlatban érvényesülő szervezeti és működési rendet, a jogosultságoknak és kötelezettségeknek mindenki számára történő pontos meghatározását, a katonai élet- és szolgálat minden területére kiterjedő tevékenység személyi és dologi feltételeinek biztosítását jelenti. Lásd: *A Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzatának kiadásáról szóló 24/2005. (VI. 30.) HM rendelet*.

¹⁹ A fegyelem a jogszabályokban, belső rendelkezésekben és az előjárók által meghatározott követelmények teljesítését, végrehajtását jelenti, melynek megvalósítása és fenntartása minden, a fegyveres és rendvédelmi szervek állományába tartozó személy kötelessége. FEJES: i. m. (2010) 13. o.

álláspont képviselőjére jogosult, attól nem térhet el. Természetesen nem minden hivatali eljárásban mutatható ki valódi hivatali álláspont, ez esetben csupán a tények megállapítására van lehetőség, a tényekből levonható következtetések előzetes kinyilatkoztatására már nincs.

Mindkét jogszabályban szó szerint azonos formában szerepel egy viszonylag új rendelkezés, amely szerint közjogi szervezetszabályozó eszközben megtiltható, hogy a hivatásos állomány tagja az internetes felületen magánszemélyként való megnyilvánulásakor, magánvélemény nyilvánításakor a hivatásos állományba tartozására vonatkozó adatot hozzon nyilvánosságra. Az újdonságra valamelyest magyarázatot ad, hogy internetes felületeken való véleménynyilvánítás egy viszonylag új kommunikációs forma, viszont a rendelkezés valódi tartalma már okozhat fejtörést.

Ha megnézzük a hivatásos állomány tagjának az internetes felületen a hivatásos állományba tartozására vonatkozó adatok nyilvánosságra hozatalának szabályozásáról a 11/2015. (VII.10.) ORFK utasítást, akkor néhány észrevétel feltétlenül adódik. A jogalkotói akarat szerint a rendelkezés célja, hogy a hivatásos állományba tartozók ne legyenek kitéve a hivatali kötelezettséggel összefüggésben illetéktelen befolyásolásnak, a foglalkoztatásukra visszavezethető esetleges fenyegetésnek, valamint a közhatalmi szervezetek működésébe vetett közbizalom csorbítására alkalmas, így különösen a hivatás etikai alapelveivel össze nem egyeztethető véleménynyilvánításokat megelőzze. Vagyis utolsó tagmondatában azt deklarálja, hogy vélemény kinyilvánításának korlátozására született. Az Alaptörvény I. cikkében határozta meg, hogy alapjogot csak törvényben lehet korlátozni. A Hszt-ben és a Hjt-ben alkalmazott felhatalmazó rendelkezés ugyan önmagában nem okoz alapjogsérelmet, viszont az ez alapján kiadott alapjog korlátozó intézkedés már szükségképpen az lehet.

Újabb kérdést vet fel, hogy a rendelkezés hatálya valamennyi hivatásos állományúra azonos terjedelemmel kiterjed függetle-

nül szolgálati helyétől, beosztásától, munkaköri feladataitól. Az feltétlenül elfogadható, hogy vannak olyan munkakörök, amikor indokolt egy ilyen erős korlátozás, viszont az már nem ennyire egyértelmű, hogy ez valóban minden munkakörre igaz lehet.

A bemutatott rendelkezések alapján azt mondhatjuk, hogy a hivatásos állományban szolgálók vélemény-nyilvánítására erősebb korlátok vonatkoznak, mint a munkavállalókra, még abban az esetben is, ha egyes nézetek szerint a hatályos jogszabály rendelkezések nem jelentik a véleménynyilvánítás szabadságának teljes korlátozását. E nézetek szerint ezt támasztja alá a jogszabályok által biztosított szolgálati panasz intézménye, illetve a hivatásos számára biztosított azon jog, hogy vélt vagy valós sérelem orvoslása érdekében az országgyűlési biztoshoz, az ügyészséghez, vagy adott esetben az Alkotmánybírósághoz forduljon.²⁰ Ezen érvelés azonban árnyalható azzal, hogy valóban nem történt meg a véleménynyilvánítás szabadságának teljes korlátozása, viszont nem a panaszjog a véleménynyilvánítás szabadságának legfőbb biztosítója. A panaszjog ugyanis csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának jognyilatkozatával vagy annak elmulasztásával szemben terjeszthet elő, vagyis egy jogsérelem orvoslására használható jogintézmény és mint ilyen a jogorvoslati eljárások részét képezi. Csak olyan esetekben jelent jogorvoslatot, amikor valakit a kinyilvánított véleménye okán ér állományilletékes parancsnoka döntése miatt jogsérelem, a többi esetben azonban már nem.

4. A hátrányos megkülönböztetés esetjoga

A hátrányos megkülönböztetés nemzetközi és hazai esetjoga meglehetősen bőséges és nem feltétlenül a foglalkoztatási jog-

²⁰ Például FEJES Erik: Szólásszabadság és érdekvédelem a fegyveres erők és rendészeti testületek működésében, *Ügyészek Lapja*, 2011/6. 75–81. o.

viszonyokból származtatható. Viszont a jelenség jellemzően előfordulhat munkahelyi környezetben, aminek következtében megszületett több uniós irányelv is e témában, illetve valamennyi hatáskörrel rendelkező nemzetközi és hazai bírósági fórum foglalkozott ebből fakadó ügyekkel.

Hátrányos megkülönböztetésnek tekintjük az olyan helyzeteket, amikor egy személy valamely védett tulajdonság miatt hátrányba kerül.

A közvetlen megkülönböztetés esetében azt kell igazolni, hogy az áldozatot kedvezőtlenebbül kezelték amiatt, hogy rendelkezik egy, a védelem körébe tartozó tulajdonsággal. A kedvezőtlenebb bánásmód meghatározása az áldozat és egy hasonló helyzetben lévő, de a védett tulajdonsággal nem rendelkező személy közötti összehasonlítással történik. Például a Richards-ügyben a panaszos férfiből nővé változtató nemátalakító műtéten esett át, aki így a nőkre irányadó nyugdíjkorhatár elérésekor a 60. születésnapján szeretett volna nyugdíjba vonulni. A kormány elutasította a nyugdíjkérelmet, azzal, hogy a panaszos nem részesült kedvezőtlen bánásmódban a hasonló helyzetben lévőkhöz képest, tekintettel arra, hogy esetében a férfiak jelentik a helyes összehasonlítási alapot, mivel a panaszos korábban férfiként élte az életét. Ezzel szemben az EUB azt állapította meg, hogy mivel a nemzeti jog megengedi a nemváltoztatást, ezért a helyes összehasonlítási alapot a nők képezik, vagyis a panaszos más nőkhöz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesült azáltal, hogy magasabb nyugdíjkorhatárt szabtak ki rá.²¹

A közvetett megkülönböztetés esetén azt kell igazolni, hogy egy döntés okán egy csoport hátrányba kerül egy hasonló csoporthoz képest. A bizonyításához azt kell alátámasztani, hogy

²¹ Európai Unió Alapjogi Ügynöksége – Európa Tanács (továbbiakban EUAÜ – ET): *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról*, Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, 2011. 27. o.

ugyanazzal a védett tulajdonsággal rendelkezők csoportként eltérő hatásoknak vagy következményeknek vannak kitéve, mint az ezzel a tulajdonsággal rendelkezők. A Schönheit-ügyben azt láthattuk, hogy a részmunkaidős alkalmazottak nyugdíját más rátával számolták ki, mint a teljes munkaidőben foglalkoztattakét, ami nem a munkában töltött idő különbségén alapult. A részmunkaidős alkalmazottak így alacsonyabb nyugdíjat kaptak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztattak, még a szolgálati idő hosszának különbségét figyelembe véve is. Ez a nyugdíjszámításról szóló semleges szabály egyformán vonatkozott az összes részmunkaidős munkavállalóra. Mivel azonban a részmunkaidős munkavállalók 88 százaléka nő volt, a szabály aránytalanul hátrányosan érintette a nőket a férfiakhoz képest.²²

A zaklatás akkor minősül megkülönböztetésnek az EU joga szerint, ha nemkívánatos magatartásra kerül sor valamely védett tulajdonság alapján, azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse vagy megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. Ezzel párhuzamosan az Egyezmény nem tiltja kifejezetten a zaklatást, viszont a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog (8. cikk), a kínzás vagy embertelen, megalázó bánásmód vagy büntetés tilalma (3. cikk), míg a megkülönböztetésre adott utasítást kontextustól függően más cikkek, például a 9. vagy 11. cikk szerint a vallás vagy a gyülekezés szabadsága fedheti le.

Az EU megkülönböztetés-mentességről szóló irányelvei alapján a megkülönböztetéssel szembeni védelem hatóköre változatos. A legszélesebb körű védelmet a faji és etnikai származás élvezi, amely a foglalkoztatáshoz, a jóléti rendszerhez, illetve az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében egyaránt védett. A nemen alapuló megkülönböztetés a foglalkoztatáshoz, a szociális biztonsághoz, illetve az árukhoz és szol-

²² EUAÜ – ET: i. m. 140. o.

gáltatásokhoz való hozzáférés keretében tiltott, míg a szexuális irányultság, fogyatékoság, vallás vagy meggyőződés és az életkor a foglalkoztatáshoz való hozzáférés területén élvez védelmet.

Az Egyezményben szereplő védett tulajdonságok köre nyitott, azokra bárki hivatkozhat a hazai hatóságok, bíróságok és végső esetben az EJEB előtt. Megkülönböztetést feltételező kérelem esetén az EJEB a kérelmet vizsgálhatja kizárólag az alapul vett anyagi jog szerint vagy a 14. cikkel összefüggésben, de kizárólag a 14. cikk alapján nem lehet keresetet indítani. Az EUB-nek az a hozzáállása, hogy az alkalmazási területeket rendkívül tágan értelmezi, annak érdekében, hogy az uniós jog szerint az egyéneket megillető jogok teljes mértékben érvényesülhessenek. Példaként hozható fel a Danilenkov és társai kontra Oroszország ügy, melyben a kérelmezők a szakszervezeti tagságuk miatt zaklatást és kedvezőtlenebb bánásmódot tapasztaltak a munkáltatójuk részéről. A nemzeti bíróságokon indított polgári kérelmüket elutasították, mert a hazai jog szerint a megkülönböztetést csak büntetőeljárásban lehet megállapítani. Az államügyész viszont megtagadta a büntetőeljárás elindítását, mert a bizonyítási eljárás azt kívánta, hogy az állam kétséget kizáróan mutassa be, hogy a megkülönböztetés a vállalat egyik vezetője részéről szándékos volt. Az ügyben az EJEB kimondta a 14. cikkel összefüggésben a 11. cikk megsértését, mivel a nemzeti jog nem biztosította a szakszervezetek egyesülési szabadságának tényleges védelmét.²³

Az AB egy 2019-ben hozott határozatában megsemmisítette a Kúria visszatartott illetmény megfizetése tárgyában hozott ítéletét.²⁴ Az alkotmányjogi panasz alapjául szolgáló ügyben az indítványozó egy hivatásos rendőr volt, akivel szemben az ügyészség hivatali visszaélés büntettének megalapozott gyanúja miatt büntetőeljárást indított. Ezzel párhuzamosan a rendőrség

²³ EUAÜ – ET: i. m. 76. o.

²⁴ 3294/2019. (XI. 18.) AB határozat.

fegyelmi eljárást rendelt el ügyében, felfüggesztette szolgálati beosztásából és rendelkezett távolléti díja 50%-ának visszatartásáról. Később a büntetőeljárást megszüntették, ami után, de még a fegyelmi eljárás lezárása előtt az indítványozó szolgálati viszonyát munkáltatója egészségügyi okok miatt felmentéssel megszüntette. A rendőrség a felmentés okán megszüntette a fegyelmi eljárást is az indítványozóval szemben, azzal, hogy a visszatartott illetmény utólagos kifizetésének a Hszt. alapján nincs helye. Az indítványozó a visszatartott illetmény kifizetésének megtagadása miatt bírósághoz fordult, ami jogerős ítéletben elutasította a beadványát. A Kúria indokolása szerint, mivel az indítványozó szolgálati viszonya egészségi állapotára tekintettel felmentéssel szűnt meg, ami a fegyelmi eljárás megszüntetését is maga után vonta, amit nem lehet a fegyelmi felmentéssel azonosítani, ezért a visszatartott illetmény kifizetésére sem kerülhetett sor. Az indítványozó a hátrányos megkülönböztetés tilalmára és a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmére hivatkozott az AB-hez benyújtott panaszban. Érvelése szerint mivel vele szemben sem bűncselekmény elkövetését sem fegyelemsértést nem állapítottak meg az eljárás hátrányos megkülönböztetést jelentett azokkal szemben, akiknek ugyan szintén felmentéssel szűnt meg a szolgálati viszonya, azonban a fegyelmi eljárás ellenük a felmentésük előtt lezárult.

Az AB e hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban rámutatott, hogy a Kúria azonos módon értékelte a fegyelmi eljárás befejezése szempontjából a szolgálati viszony megszűnését azzal az esettel, amikor a fegyelmi eljárás fegyelemsértést állapít meg és a szolgálati viszony megszüntetése fenytés alkalmazására kerül sor. Ezzel az indítványozó a fegyelemsértést elkövetőkkel került azonos csoportba, annak ellenére, hogy vele szemben fegyelemsértés megállapítására nem került sor. Az AB értelmezése szerint a fegyelmi felelősség megállapítása vagy annak hiánya határozzák meg a csoportképzés mércéjét és így

a visszatartott illetmény kifizethetőségét is. Ennek alapján az AB megállapította, hogy az indítványozónak a Kúria ítélete szerint a fegyelemsértést jogerősen elkövetett személyekkel azonosan való kezelése a hátrányos megkülönböztetés tilalmát sérti. A tisztességes eljáráshoz való jog sérelmével összefüggésben az AB arra jutott, hogy a Kúria nem fejtette ki döntésének releváns indokait, vagyis nem tett eleget a bírói indokolással szemben támasztott követelménynek. Mindezekre tekintettel az Alkotmánybíróság a Kúria ítéletét megsemmisítette.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az AJB-2371. sz. ügyben az Mt. és a Hszt. gyermekek után járó pótszabadságára vonatkozó rendelkezések kapcsán indított vizsgálatot. A két jogszabályban a vitatott jogintézmény azonos tartalommal van jelen és eljárásában a hatóság sem tett különbséget a két jogviszony vizsgálatakor. A hatóság határozatában megállapította, hogy a pótszabadság jogintézménye összefüggésben van a pihenéshez való joggal, azonban az alapszabadságtól eltérően a jogalkotó széles körű mérlegelési körébe tartozik, valamint mindegyik jogviszonyra egyöntetűen érvényesen kimondta, hogy a pótszabadsághoz kapcsolt feltétel (jelen esetben a gyermek saját háztartásban való nevelése) nem tekinthető életszerűtlennek, ezért a szabályozásokkal összefüggésben alapjogi visszásságot nem állapított meg.²⁵

Amennyiben a fenti példákat áttekintjük, megállapíthatjuk, hogy a munkaviszony és hivatásos foglalkoztatások között a hátrányos megkülönböztetésből eredő munkahelyi viták bármilyen, akár azonos típusú hiányosságokból fakadhatnak, egy lényeges különbséggel, ez pedig jövedelem kérdésköre. Az egyenlő bánásmód egyik jellemző problematikája a munkajogviszonyban a díjazás területe, amiről az Mt. külön rendelkezést is tartalmaz, mikor kimondja a 12. § (1) bekezdésében, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánás-

²⁵ AJB-2371/2018. számú ügy.

mód követelményét meg kell tartani. A Hszt. és a Hjt. ilyen jellegű szabályokat nem tartalmaznak, aminek oka, hogy a hivatásos állományban lévők a törvényekben pontosan meghatározott bértábla szerinti jövedelemmel rendelkeznek, ahol a jogalkotó eltérést nem engedélyez. Azt is fontos kiemelni, hogy a hivatásos jogviszonyokat szabályozó jogszabályok e kérdéskörben nem korlátozóak. Kategorikusan kijelentik, hogy a szolgálati viszonnal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

5. Az eddigi tapasztalatok

A dolgozat első részében megvizsgált alapjog-korlátozó rendelkezések esetében a bevezető alapkérdésére, miszerint a hivatásos szolgálati jogviszonyokra az általánosnál – ahol az általánosnak a munkajogviszonyt tekinthetjük – erőteljesebb jogkorlátozó rendelkezések bevezetése történt meg, egyelőre egyértelmű válasz nem adható.

Az ugyan megállapítható, hogy kimutatható olyan terület, az egyenlő bánásmód területe, ahol a munkavállaló és a hivatásos között lényeges különbséget nem lehet felfedezni. Sőt az egységes bértáblák és egyéb általános jogintézmények okán még az is kijelenthető, hogy e tekintetben a foglalkoztatottak előnyösebb helyzetben lehetnek a munkavállalókhöz képest. A másik területen viszont az látható, hogy a vélemény-nyilvánítási szabadság korlátozása mely területeken és milyen mélységig korlátozottabbak a hivatásos jogviszonyban állóknál. Esetükben a társadalmi érintkezés egyik szelete, a napi politikáról való véleménynyilvánítás szinte tiltott, a foglalkoztatókról történő kritikus véleménynek megjelenítése pedig szigorúan korlátozott.

A tanulmány második részében további korlátozott alapjogi részeket vizsgálunk, amely eredményeképpen átfogó képet kaphatunk a hivatásos jogviszonyok korlátozottságának valódi szintjéről.

Irodalomjegyzék

- 116/2021. (IV. 14.) AB határozat
 3294/2019. (XI. 18.) AB határozat
 Alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-2371/2018. számú ügyben.
 Bende Zsófia – Halász István (szerk.): *Összehasonlító alkotmányjog, Fejezetek az alkotmány, az állam, az államszervezet és az alapvető jogok témaköréből*, Budapest, NKE, 2014. 184. o.
 Emberi Jogok Európai Bírósága: *Case of Rommelfanger vs. Federal Republic of Germany*, No. 12242/86; [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-1010%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-1010%22]}); 2021.09.12.
 Emberi Jogok Európai Bírósága: *Döntés a Rekvényi László kontra Magyarország ügyben*, Strasbourg, 1999. május 20. =Fundamentum 1999/3, 85-93. o.; https://matarka.hu/cikk_list.php?fusz=15251; 2021. 07. 18.
 Európai Unió Alapjogi Ügynöksége – Európa Tanács: *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról*, Luxemburg, Európai Unió Kiadóhivatala, 2011. 2. 168. o.
 Fejes Erik: *A véleménynyilvánítás szabadságának büntetőjogi korlátai a fegyveres és rendvédelmi szervezetekben*, Budapest, 2010. 13. o. https://www.academia.edu/35716252/A_v%C3%A9lem%C3%A9nynyilv%C3%A1n%C3%ADt%C3%A1s_sza%C3%A1g%C3%A1nak_b%C3%BCntet%C5%91jogi_korl%C3%A1tai_a_fegyveres_%C3%A9s_rendv%C3%A9delmi_szervezetekben, 2023. 12. 07.
 Fejes Erik: Szólásszabadság és érdekvédelem a fegyveres erők és rendészeti testületek működésében, *Ügyészek Lapja*, 2011/6. 75–81. o.
 Jakab Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 132. o.

- Kardosné Kaponyi Erzsébet: *Az emberi jogok nemzetközi védelme*, PhD értekezés, Budapest, Budapesti Corvinus Egyetem, 2000.
- Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, 2010. 665 o.; http://real.mtak.hu/25691/1/alapjogok_kollizioja_a_munkajogban.pdf; 2023. 12. 18.
- Mirczik Ádám: A szükségesség és arányosság érvényesülése a hivatalos szolgálati jogviszonyban állók alapvető jogainak korlátozása során, In: Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán (szerk.): *Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIX.* Pécs, 2017. 101–106. o.
- Sándor Lénárd: Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi, *Opus et Educatio*, 2016/1. 40–51. o.
- Szigetiné dr. Juhász Orsolya: A személyhez fűződő jogok védelmének kialakulása és fejlődése, azok általános szabályozása, *Jogi Fórum*, 2012.; <https://www.jogiforum.hu/publikacio/2012/02/03/a-szemelyhez-fuzodo-jogok-vedelmenek-kialakulasa-es-fejlode-se-azok-altalanos-szabalyozasa/> <https://www.jogiforum.hu/publikacio/2012/02/03/a-szemelyhez-fuzodo-jogok-vedelmenek-kialakulasa-es-fejlode-se-azok-altalanos-szabalyozasa/>; 2023. 12. 04.

Jogforrások jegyzéke (2023. december 31. hatályos állapot)

Magyarország Alaptörvénye

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (Hjt.)

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt.)

Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ)

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

- A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról
- A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

Solti István

*Tűzoltó legyek, esetleg katona, vagy inkább vadakat terelő juhász?
A hivatásos szolgálat korlátozásainak áttekintése alapjogi
szemszögből II.*

1. Bevezető

Mint ahogy a dolgozat első részében kifejtettem, jelen tanulmány célja az, hogy számba vegye és megvizsgálja, hogy a különböző hivatásos jogviszonyban lévő foglalkoztatottnál milyen alapjogkorlátozó intézkedéseket találhatunk. Azt is bemutatja, hogy az egyes jogkorlátozások milyen mértékben vannak jelen a hivatásosok világában, illetve azt, hogy ezek milyen viszonyban állnak az általános foglalkoztatásnak tekintett munkajogviszonyhoz. E témához abból az alapfeltevésből jutottam el, miszerint az egyes foglalkoztatottak esetében a foglalkozás és a munkahely megválasztásánál szempont lehet az egyes alapjogok korlátozhatósága, illetve annak mértéke is. Amennyiben olyan érdemi különbség mutatható ki, ami a hivatásos foglalkoztatási formákat hátrányosabb helyzetbe hozza, akkor azt is megnézhetjük, hogy ennek ellentételezésére milyen jogi eszközöket találhatunk az érintett joganyagokban.

Ennek megfelelően az első részben a két valamennyi foglalkoztatotti szegmensben megjelenő kérdéskört, a szabad véleménynyilvánításhoz való jog korlátozási szintjeit, illetve a hátrányos megkülönböztetés esetkörét. E két terület vizsgálata alapján azonban a feltett kérdés még egyértelműen nem válaszolható meg. Ezért ebben a részben azokat a jogkorlátozó intézkedéseket tekintem át, amik jellemzően a hivatásos jogviszonyokban találhatók meg.

2. A gyülekezéshez való jog keretei

Ellentétben a munkavállalókkal, akik a gyülekezési jogról szóló 2018. évi LV. törvényben megfogalmazott általános szabályok szerint élhetnek ezen alapjogukkal, a hivatásosok ezen alapjoga alapvető korlátozás alatt áll. Egyrészt szolgálati helyen (honvédelmi szervezet területén) a gyülekezési jog alapján nyilvános rendezvény csak állományilletékes parancsnok engedélyével tartható, másrészt bizonyos rendezvények megtartása nem is engedélyezhető. Nem engedélyezhető, ha az politikai célt szolgál, esetleg a szolgálati feladat, a szolgálati rend és fegyelem ellen irányul, vagy azt bírálja, illetve a szervezet iránti közbizalom megingatására alkalmas vagy a szervezet feladataival ellentétes célra irányul.

Egyes vélemények szerint, amely érvényre juttatása érdekében az inkriminált részeket alkotmánybíróság előtt is megtámadták, jogszerűtlen a gyülekezési jog ilyen jellegű negligálása, illegitim korlátozásnak tekinthető a rendezvény politikai cél szerinti, vagy a rendvédelmi szerv iránti közbizalom megingatására alkalmasság kitételek, mivel ezzel a szolgálati törvények nem csupán korlátozzák, hanem kiüresíti a gyülekezési jogot.¹

A gyülekezés joga kifejezetten a széles értelemben vett politikai véleménynyilvánításra terjed ki, ami nem csupán pártpolitikai tevékenységet feltételez, hanem a közügyekkel való foglalatosságot, illetve a hivatásos állomány tagjait érintő kérdésekről való véleménynyilvánítás fórumait is. A zavart az okozhatja, hogy meglehetősen homályos feltétel a közbizalom megingatására alkalmas állapot megfogalmazása. A kitétel nem tartalmaz objektív megítélhető elemeket, teljes egészében a parancsnok döntésére bízott szubjektív feltételezésre és nem ténybeli ismer-

¹ Lásd: 8/2004. (III. 25.) AB határozat.

retre alapított korlát. Az ilyen elmélet szerint az említett két tiltás kiüresíti az állományilletékes parancsnokok (1) bekezdésben biztosított döntési jogát, hiszen nagy valószínűséggel a politikai és a közbizalom megingatására alkalmas célt is kiterjesztően fogják értelmezni. Árnyalja azonban a képet, hogy mindez a szolgálati helyen történő gyülekezésre vonatkozik, azon kívül a hivatásos szabadidejében teljes mértékben élhet ezen jogával, csupán a rendvédelmi és honvéd etika előírásait kell betartani.²

A kérdést az AB is megvizsgálta még 2015 előtt és nem találta alkotmányellenesnek a korábbi Hszt. azonos tartalmú rendelkezéseit. Az AB abból indult ki, hogy az Egyezmény nem tiltja, hogy a gyülekezési jognak a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvény korlátozza. Megállapította, hogy a Hszt-nek az a rendelkezése, mely ezen alapjog gyakorlásához feltételeket szab a fegyveres szervek sajátos feladataira és felépítésére tekintettel önmagában nem kifogásolható. Feloldotta a homályos megfogalmazásból adódó ellentmondást is. Emlékeztetett ugyanis arra, hogy már több határozatában úgy foglalt állást, ha a törvényi rendelkezésnek a nem kellően szabatos megfogalmazásból adódó bizonytalansága a törvény alkalmazása során feloldható, alkotmányellenesség nem áll fenn. Az AB összegezve megállapította, hogy a Hszt. ugyan korlátozza az alkotmányban deklarált gyülekezési jog gyakorlását, ez a korlátozás azonban szükségesnek és a céllal arányosnak tekinthető.³

Szintén a gyülekezési jog korlátozásaként fogalmazza meg a Hszt. (a Hjt. ilyen kikötéseket nem tartalmaz, hanem egy HM

2 Magyar Rendvédelmi Kar – Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex és Etikai Eljárási Szabályzat és a 67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól.

3 8/2004. (III. 25.) AB határozat 6. pont.

rendeletben⁴ tiltja meg politikai rendezvényen egyenruha viselését), hogy tilos választási politikai rendezvényen az egyenruha viselése, minden más politikai rendezvényen pedig állományilletékes parancsnoki engedélyhez kötött. A nyugdíjasok számára teljesen megtiltja egyenruha viselését politikai rendezvényeken és csak egyéb jellegű rendezvényeken viselhető, engedéllyel. Megítélésem szerint az egyenruha viselésének kérdése nem az alapvető jogok gyakorlásának területére tartozik. Az egyenruha egy szervezethez való tartozást és a szervezetben elfoglalt pozíciót fejezi ki, ami ennél fogva a szervezetet is megjeleníti. Ennek következtében elfogadható az az álláspont, hogy gyűlésen egyenruhában való részvétel az adott szervezet képviselő útján való részvételét is jelenti, ami viszont egyéni kezdeményezésre nem, legalább állományilletékes parancsnoki szinten dönthető el. Ennek következtében helyesebbnek tekinthető a Hjt. szerinti megközelítés, amely nem az alapjogok korlátozása között, hanem az egyenruha viseléséről szóló rendelkezések között szabályozza a kérdéskört.

3. Az egyesülési jog korlátai az egyes jogviszonyokban

Az egyesülési jog munka világában betöltött szerepe két irányból közelíthető meg. Egyrésztől minden foglalkoztatott önállóan olyan civil szervezetet hozhat létre vagy olyanhoz csatlakozhat, amilyenhez kedve van, másrésztől szakszervezeteket hozhatnak létre és szakszervezeteknek lehetnek tagjai.

A Hszt. 24. § (3) bekezdése értelmében a hivatásos állomány tagja nem csatlakozhat olyan szervezethez, amelynek tevékenysége a rendvédelmi szerv feladataival ellentétes. Hogy ezen ren-

⁴ *A Magyar Honvédség Öltözködési Szabályzatának kiadásáról szóló 9/2005. (III. 30.) HM rendelet 26. és 40. q) pontok.*

delkezés a gyakorlatban milyen szintű jogkorlátozást jelenthet azt viszonylag nehéz lehet megállapítani. A rendelkezés második fordulatóban szereplő kitétel szűken vett értelmezése alapján ugyanis hazánkban a Civiltv.⁵ értelmében törvényesen nem jöhet létre ilyen civil szervezet.⁶ Viszont, ha tágabban értelmezzük, akkor megnehezedik a határok kijelölése és az alapjog korlátozás akár rendkívül széles körű is lehet.

Szűkíti az alapjog gyakorlását, hogy a hivatásosoknak bejelentési kötelezettségük van munkáltatójuk felé. Ha pedig a munkáltatói jogkört gyakorló parancsnok bármilyen okból úgy ítéli meg, hogy a civil szervezeti tagság a szolgálattal vagy a szolgálati beosztással nem egyeztethető össze, esetleg sérti vagy veszélyezteti, akkor megtilthatja azt. A norma meglehetősen széles mérlegelési lehetőséget ad az állományilletékes kezébe. A döntésnek nincsenek megadva objektív szempontja, így bármiről kijelenthető, hogy a szolgálattal nem egyeztethető össze, vagy a szolgálat érdekeit sérti vagy veszélyezteti. Ezt az ellentmondást a Hszt. esetében (a Hjt.-ben nincs indokolási kötelezettség) a jogalkotó is érzékelt és a döntéshez indokolási kötelezettséget írt elő, amely egy esetleges szolgálati panasz elbírálásánál szempont lehet.

Ha az egyes ágazatokban működő szakszervezeti jogokat hasonlítjuk össze, akkor szintén azt tapasztaljuk, hogy a hivatásos állományúak esetében szűkülő jogokról beszélhetünk.

A szakszervezetek jelentős joga az információs jogok részeként a tájékoztatáshoz való jog, a konzultációhoz való jog

⁵ *Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXV. törvény 3. § (3)-(4) bekezdése.*

⁶ A Civiltv. szerint alaptörvénnyel ellentétes tevékenység végzésére nem jöhet létre civil szervezet, míg a rendvédelmi szervek általános feladata az alaptörvény által meghatározott törvényes rend védelmi. Ezzel ellentétes érdekek képviseletére pedig így nem jöhet létre szervezet.

és a véleményezési jog. A tájékoztatáshoz való jog a Hszt.-ben és a Hjt.-ben közel azonosan megfogalmazott szabály. A Hszt. nem határozza meg a konzultációt mint szakszervezeti jogot, a Hjt. pedig érdekegyeztetésnek nevezi, viszont a Hszt. esetében is létezik a konzultációhoz való jog, csak nincs külön nevesítve. A tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jognak a szolgálati jogviszonyok esetében korlátai is vannak. A Hjt. és a Hszt. szerint a szerv nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a rendvédelem és honvédelem érdekeit, vagy a szerv jogos érdekeit vagy működését veszélyeztetné. A szabályozás védelemben részesíti az olyan közérdeket és állami érdeket is, amelyek harmadik személyek általi megismerése nem feltétlenül támogatandó. A hivatásos közszolgálat esetében ez kiegészül azzal, hogy szolgálati érdeket, a Honvédség jogszerű és rendeltetésszerű működését, a közbizalom fenntartását, valamint a szolgálati feladatok ellátását veszélyeztetné az információs jogok gyakorlása.⁷

A szakszervezetek képviseleti joguk keretében képviselik a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő kérdésekben. A Hjt. szűkíti ezt a képviseleti jogot, mivel azt csak a szolgálati viszonytal összefüggő kérdésekben engedélyezi, így e területen az érdekképviseleti jog biztosított, a jogvédelem és a jogvitaindítás joga nem.⁸ Azt viszont meg kell jegyezni, hogy mindez a dolgozat készítésének idejében hatályos rendelkezések szerint igaz. A Parlament ugyanis időközben elfogadta az Alaptörvény tizenkettedik módosítását, ami 2024. július 1-i hatályba lépésével megszünteti

⁷ MÉLYPATAKI Gábor: *A munkaügyi kapcsolatok helyzete és szerepe a közszolgálatban*. Budapest, NKE, 2018. 28. o.

⁸ MÉLYPATAKI: i. m. 28. o.

a honvédelem területén a szakszervezet alakításának jogát. Az új alkotmányos rendelkezés értelmében „A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja jogállásával összefüggésben szakszervezet nem alakulhat és tevékenykedhet. A Magyar Honvédség hivatásos állományú tagja jogállásával összefüggésben működő más érdek-képviseleti szervezet a Kormány rendeletében meghatározott sajátos szabályok szerint alakulhat és tevékenykedhet.”⁹ Az új rendelkezések alacsonyabb szintű jogszabályi kibontását még nem ismerjük, de a katonák esetében a jelenlegi helyzethez képest jelentős változásra lehet számítani.

A szakszervezeteknek minden ágazatban joguk van a munkavállalókat tájékoztatni az aktuális témákról helyben szokásos módon kihelyezett hirdetmények útján. Viszont a helyiséghasználati jog már nem ennyire egységes. A Hjt. egyáltalán nem nyilatkozik a helyiséghasználatról, míg a Hszt. a Magyar Rendvédelmi Kar és a Magyar Kormánytisztviselői és Állami Tisztviselői Kar számára biztosítja, a szakszervezeteknek már nem.

A szakszervezeti tisztségviselőket megillető naptári évenként igénybe vehető munkaidőkedvezmény munkaviszonyban a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden második szakszervezeti tag után havi egy óra, amit a szakszervezet január elseji taglétszáma alapján kell meghatározni. A hivatásosokat havi munkaidejük tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ez megközelítőleg 16-18 óra, ami egy átlagos közepes méretű cégnél lévő szakszervezeti tisztségviselő munkaidő kedvezményével egyezik meg.

Lényeges különbséget jelent az általános szakszervezeti jogokhoz képest, hogy a közigazgatásban működő szakszervezetek nem köthetnek kollektív szerződést, vagyis a hivatásos szolgáltatót teljesítők esetében sincs lehetőség a jogviszonyt szabályozó

⁹ Magyarország Alaptörvényének tizenkettedik módosítása (2023. december 12.).

normákban lévő rendelkezésektől való eltérésekre sem ágazati, sem szervezeti szinten.

A téma tárgyalásakor külön szükséges kitérni az egyesületi jog legszigorúbb korlátozásaira is. A Hjt. ide vonatkozó jövőbeni újításait ugyan még nem ismerjük, viszont a Hszt-ben már találunk szakszervezeti tevékenység kizárásáról szóló részeket. A Hszt. a 333.§ szakaszában a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai számára megtiltja, hogy szakszervezet tagja legyen és azt is, hogy a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a hivatásos állomány védelmére szakszervezet működhessen. A jogkorlátozás nem kizárólag a Hszt-ben, hanem a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatra (KNBSZ) vonatkozóan a Hjt.-ben is szerepel,¹⁰ ahova a Hszt. hatálybalépésével egy időben került be. Tekintettel arra, hogy a (KNBSZ) hivatásos állományú munkatársai ugyanazt a tevékenységet folytatják, mint a polgári titkosszolgálatok hivatásosai, ezért a honvédelmi tárca is indokoltan tarthatta ilyen jellegű alapjogi korlátozás bevezetését. Ezzel a jogalkotó a hazai munka világában egyedülként, az alapjogi biztos megállapítása szerint teljesen kizárja a szakszervezet alakításának jogát, ami magában hordozza a szakszervezeti jogok kiüresítését, valamint az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdésének a szükségtelesen korlátozását.¹¹

A Közzolgálati Szakszervezetek Szövetsége és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma a rendelkezéseket alaptörvényellenesnek vélte, és indítványozta az Alapvető Jogok Biztosánál (AJB) alkotmánybírósi eljárás kezdeményezését. Az indítványozók a Hszt. jogellenes alapjogi korlátozását az Alaptörvényre, valamint az ILO 87. és 151. sz. egyezményeire hivat-

¹⁰ Hjt. 194. §.

¹¹ AJB-2047/2016. sz. ügy 11. o.

kozással tartották jogellenesnek.¹² Az ILO 87. sz. egyezmény 2. cikke szerint a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezeteket létrehozni, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. Ezen jog alól csak az ILO 87. sz. egyezményt 9. cikk 1. pont, valamint a 151. sz. egyezmény 1. cikk 3. pont enged szűk körben kivételt, amely szerint a nemzeti jogalkotás határozza meg, hogy az egyezményekben lefektetett biztosítékokat milyen mértékben alkalmazzák a fegyveres erőkre és a rendőrségre. Az alapjogi biztos megállapította, hogy az ILO egyezményekből az egyáltalán nem vezethető le, hogy a nemzeti jogalkotónak joga lenne bármilyen területen a szakszervezetek működését teljes egészében negligálni, valamint megtiltani szakszervezethez való csatlakozást és ezáltal e jogot teljes mértékben kiüresíteni. Kinyilvánította azt is, hogy a fegyveres erőkre és a rendőrségre vonatkozó nemzeti korlátozás nem eredményezheti a szervezet alakítás teljes tilalmát. Az Alaptörvény XVII. cikkének értelmezése alapján szintén arra a következtetésre jutott, hogy abból nem következik a nemzetbiztonsági szolgálatoknál dolgozók egyesülési és így szakszervezet-alakítási jogának a korlátozása.¹³ Vizsgálata végeztével deklarálta, hogy a Hszt. 333. § (1) bekezdése, a Civiltv. 7. §-ban foglaltakkal szemben teljes mértékben kizárja a szakszervezet alakításának jogát, ami magában hordozza a szakszervezeti jogok kiüresítését, valamint az

¹² Az International Labour Organization (ILO) a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet az ENSZ szakosodott szervezete. Célja a munkavállalók alapvető munkaügyi és szociális jogainak védelme. A 87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szól, míg a 151. sz. Egyezmény a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről és a foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról. Magyarország mindkét egyezményt ratifikálta.

¹³ AJB (2016) 9. o.

Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdésének a szükségtelen korlátozását. Az érintett szabályozás továbbra is hatályban van, tekintettel arra, hogy az AB a kérelem benyújtására rendelkezésre álló 180 napos határidő túllépésére hivatkozva a beadványt érdemi vizsgálat nélkül visszautasította.¹⁴

Szintén külön kell szólni a sztrájkról. A sztrájkjogról több nemzetközi szerződés rendelkezik, valamint az Alaptörvény XVII. cikke megállapítja, hogy a munkavállalóknak és a szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát, amit a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztrájktv.) úgy pontosít, hogy a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga. Kivéve a hivatásos (és a Hszt. illetve Hjt. hatálya alá tartozó más jogállású) dolgozókat.

Ugyanis mind a Hszt., mind a Hjt. egyaránt megtiltja az érdekképviselések számára, hogy bármilyen sztrájkot szervezzenek. Ezt a rendelkezést a Sztrájktv. 3. § (2) bekezdése is alátámasztja, mikor kimondja, hogy nincs helye sztrájkoknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Tekintettel arra, hogy a Sztrájktv. hivatkozott rendelkezése a normával egy idős, még 1989-ben megtámadták az AB-nál. Az AB a 673/B/1990. határozatában azt állapította meg, hogy a szabály megfelel a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya azon részének, miszerint nincs akadálya, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá. Ebből kifolyólag az AB a Sztrájktv. vitatott rendelkezéseit elfogadhatónak nyilvánította, a jogalkotó pedig ennek megfelelően jár el.

¹⁴ 3268/2017. (X. 19.) AB végzés.

4. A munkához való jog, illetve a pihenéshez és a fizetett szabadsághoz való jog

A munkához való jog egy meglehetősen szerteágazó és heterogén jog, amelynek még alapjog jellege sem egyértelműen tisztázott. A hazai értelmezésnek egyik lényeges jellemzője, hogy a „munka és foglalkozás szabad megválasztásához való alapjog azonban nem alanyi jogot garantál meghatározott foglalkozás folytatásához, tevékenység végzéséhez. Másként megfogalmazva senkinek sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához.”¹⁵

A hivatásos foglalkozás gyakorlása több jogszabályhoz kötött feltétel teljesítését követeli meg a foglalkoztatottól, ami azt vonja maga után, hogy egy gazdasági társaságnál betöltött azonos vagy hasonló munkakörnél meglévő egészségügy, fizikai, pszichikai és megbízhatósági követelmények köre és szintje általában magasabb. Nem elegendő egy munkaalkalmassági vizsgálat, hanem külön a szolgálati rendhez igazított egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági feltételeknek való megfelelésre is szükség van. E mellett kifogástalan életvitel vizsgálatra is számíthat a jelentkező, ha pedig olyan foglalkozást szeretne űzni, amely nemzetbiztonsági ellenőrzés alá esik, akkor ennek lefolytatása is szükségeltetik.

A felsorolt követelmények a hivatásos jogviszony jellegéből is adódnak, ami az állam nevében eljáró rendvédelmi és honvédelmi szerv és a hivatásos állomány tagja között létrejött olyan különleges közszolgálati jogviszony, ahol a hivatásos állomány

¹⁵ A Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportja: *Az Alaptörvény követelményeinek érvényesülése a bírósági ítékezésben – Összefoglaló vélemény.* 2016.EI.II. JGYK.K1, 153. o.

tagja a jogviszonyból fakadó kötelmeit önkéntes vállalás alapján, élethivatásként, szigorú függelmi rendben, akár életének és testi épségének kockáztatásával és egyes alapjogai korlátozásának elfogadásával teljesíti.

A közszolgálat tárgykörben az AB számos döntést hozott, amelyek közül 2011-ben született két határozatban, a 8/2011. (II. 18.) és a 29/2011. (IV. 7.) AB határozatokban fejt ki a jogviszony sajátosságait. Az első határozat a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit vizsgálta és az indoklás nélküli felmondást lehetővé tevő rendelkezéseinek alkotmányos ellenőrzését végezte el, a második ugyan ezt a Kjt. szerint vizsgálta. E két dokumentumban az AB lényeges megállapításokat tett a teljes közszolgálati ágazatra vonatkozóan akkor, amikor a 8/2011. sz. döntésében foglalt érveket és észrevételeket korrigálás nélkül megfelelőnek tartotta a 29/2011. sz. határozat tárgyát képező Kjt. vonatkozásában is.

A téma elemzése során az AB a korábbi döntéseit alapul véve felhozta, hogy míg a munkajogviszony fő szabály szerint szabad és korlátozhatatlan felmondási jogkört biztosít a munkáltatónak, addig a közszférában az un. elbocsáthatatlanság elve érvényesül, vagyis felmentésre csak a törvényben meghatározott jogcímek alapján kerülhet sor. Ezeknek a felmentési okoknak a nevesítése olyan garanciális követelmény, amely összefügg a köztisztviselők (közalkalmazottak) foglalkoztatási viszonyának sajátos jellegével, vagyis azzal, hogy a versenyszféra szabályozásával szemben a közszférában zárt (karrier) típusú rendszert hozott létre a jogalkotó, amely törvényi szabályozásakor nem lehet eltekintheti a stabilitás elvétől. Ezzel ellentétes lenne, ha valamely közszolgálati jogviszonyt minden törvényi korlátozás nélkül – a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkörében – lehetne megszüntetni. Az AB rámutatott arra is, hogy a jogviszony stabilitása csak az alapjog gyakorlásához kialakított törvényi feltételrendszerben értelmezhető. A köztiszt-

viselői jogviszonyok relatíve stabil jogviszonyok, de ez nem jelent abszolút stabilitást, mert a köztisztviselő – törvényben meghatározott feltételek esetén – a munkáltató egyoldalú döntésével felmenthető. (ABH 2004, 1775, 1779-1781.)

Éppen ezért az AB gyakorlata következetes volt abban, hogy a közszolgálati jogviszonyok zárt rendszerében a felmentési okok és ebből következően a felmentés indokolási kötelezettségének törvényi szabályozása a munkához való joggal kapcsolatos alkotmányos jelentőséggel bír.¹⁶

Az AB értelmezésében a közszolgálati jogviszonyok kettős arculatú jogviszonyok. Egyrészt mivel munkavégzésre irányulnak rendelkeznek a munkajogi jogviszonyok egyes sajátosságaival, másrészt e jogviszonyokat meghatározza, hogy a munkavégzés közhatalommal rendelkező állami szervekben történik, és a tisztviselők közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok. Mint ahogy a hatályos Alaptörvény is tartalmazza és már a korábbi Alkotmány is állampolgári alapjogként szabályozta a közhivatal viseléséhez való jogot, ami azt jelenti, hogy a törvényhozó minden magyar állampolgár számára egyenlő feltételekkel köteles biztosítani a közhivatalhoz való hozzáférés lehetőségét. Közhivatal viselése az állampolgár rátermettségével, képzettségével és szakmai tudásával összefüggő feltételekhez köthető. Ezen belül a törvényhozó kötelessége olyan garanciális szabályok megalkotása, amelyek biztosítékot nyújtanak, hogy a kormánytisztviselőket törvényes indokok nélkül, önkényesen ne lehessen hivataluktól megfosztani. Kifejtette továbbá, hogy a közigazgatás törvény alá rendelttségének Alkotmányból fakadó követelménye igényeket támaszt a tisztviselők jogállását szabályzó rendelkezésekkel szemben is. A közigazgatási döntések törvényességének biztosítása megkí-

¹⁶ 8/2011. AB határozat 3. pont.

vánja, hogy a törvényhozó a döntést hozó tisztviselők munkajogi helyzetének szabályozása során is teremtse meg azokat a garanciákat, amelyek biztosítják, hogy a közigazgatás nevében eljáró tisztviselők magas szakmai színvonalon, pártpolitikai szempontból semleges módon, minden befolyástól mentesen, pártatlanul, kizárólag a törvények alapján hozzák meg döntéseiket.¹⁷

Az AB álláspontja szerint a törvényhozó azzal, hogy lehetőséget adott a döntés indokolásának mellőzésére, aránytalanul korlátozta a kormánytisztviselőket is megillető bírói jogvédelemhez való jogot. Az indokolási kötelezettség hiánya miatt és a felmentés jogszerűségének elbírálásához szempontot adó szabályok hiányában, jelentősen leszűkül azoknak az eseteknek a köre (a felmentő határozat semmissége, a felmentési tilalomba ütközés, egyenlő bánásmód megsértése, rendeltetésellenes joggyakorlás), amikor a kormánytisztviselő a siker reményében fordulhat a bírósághoz, a bíróság a felmentés jogszerűségét érdemben el tudja bírálni.¹⁸

Az AB bemutatott érvelésének fényében tanulságos lehet a Hszt-nek a hivatásos állományban lévők vezetői kinevezésének visszavonására elfogadott intézkedései. A hivatásos állomány tagjának vezetői kinevezése azonnali hatállyal, indokolás nélkül visszavonható. Az indoklás nélküliséget fő szabályként fogalmazza meg, az állományilletékes parancsnoki döntéshez a törvény nem határoz meg objektív feltételt, a döntést teljes egészében a parancsnok mérlegelési jogkörébe utalja. Önmagában a vezetői kinevezés visszavonása nem eredményezi a szolgálati jogviszony megszüntetését, mert a munkáltató köteles a képzettségének megfelelő szolgálati beosztást felajánlani. Ha nem áll a munkáltató rendelkezésére felajánlható szolgálati beosztás a hivatásost rendelkezési állományba kell helyezni, amivel a szolgálati jogviszonya nem szűnik meg, csak a munkáltató fog-

¹⁷ 8/2011. AB: i. m. 4. pont.

¹⁸ U. o. 6. pont.

lalkoztatási kötelezettsége szünetel. A hivatásos állomány tagja vagy elfogadja, vagy nem fogadja el a vezetői kinevezés visszavonásakor számára felajánlott szolgálati beosztást. Azonban, ha bármilyen oknál fogva nem fogadja el, akkor szolgálati viszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. A munkáltatói jogkört gyakorló elöljáró a felmentést köteles megindokolni, ami ez esetben az lesz, hogy a vezetői kinevezés után részére felajánlott beosztást nem fogadta el. Megítélésem szerint az ilyen eljárási metódus a fából vaskarikára egyik esete, mert a jogalkotó egy indok nélküli megszüntetéshez hozzákapcsolt egy valószínű és okszerűnek mondható indoklási lehetőséget. A valóságban nem a megszüntetésnek megfelelő releváns indoklás történik, mivel kizárólag a parancsnok szubjektív döntése, mint ilyen munkáltatói mérlegelés kérdése, hogy a hivatásos számára olyan beosztást ajánl-e fel, amelyet az adott élethelyzetben el tud és el akar fogadni, vagy pedig olyat, amit nem fogadhat el.

5. A szabad mozgáshoz és a szabad tartózkodási hely megválasztásához való jog korlátozó elemei

Az Unió működésének egyik fundamentuma a címben szereplő jogok széles körű biztosítása, amely valamennyi uniós polgárt megillető jog, ahol uniós polgár mindenki, aki valamely tagállam állampolgára. Ezen belül a munkavállalók szabad mozgása mindenki számára biztosítja, hogy munkavégzés céljából másik tagállamba költözzön, ott lakjon életvitel szerűen, illetve védi az adott tagállam állampolgáraihoz képest való hátrányos megkülönböztetéstől a munkavállalás valamennyi aspektusa területén. A munkavállalási célhoz kötött szabad mozgás rendelkezéseit két forrásból ismerhetjük meg. Tartalmaz részeket az EUMSZ a 45-48. cikkeiben, valamint jogszabályi formában az Európai Parlament és a Tanács a munkavállalók Unión belüli szabad

mozgásáról szóló 492/2011/EU rendelete tartalmazza. Ezek szerint valamennyi uniós polgárnak jogában áll másik tagállamban munkavállalási engedély nélkül dolgozni. A nemzeti helyett az uniós jogszabályokat kell alkalmazni, ha valaki származási országától eltérő tagállamban életvitelszerűen tartózkodik, vagy miközben külföldön él származási országában dolgozik. E jog jelenti az állampolgársági alapon történő megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás, javadalmazás, valamint egyéb munka és foglalkoztatási feltételek körében a közvetlen és a közvetett megkülönböztetést is.¹⁹ Ezzel párhuzamosan a tagállamok fenntarthatnak egyes álláshelyeket állampolgáraiknak a közszférában, ami olyan álláshelyekre vonatkozik, amelyek közvetlenül vagy közvetve a közjog által rájuk ruházott hatáskörök, valamint az állam vagy egyéb közigazgatási hatóságok általános érdekeinek védelmét szolgáló feladatok gyakorlásával járnak.²⁰

Azt megállapíthatjuk, hogy az EU állampolgárai számára a teljes területén a szabad mozgás és a szabad munkavállalás minél szélesebb körű kiterjesztésére törekszik, csak pragmatikusan is indokolható rendkívül szűk körben biztosít ettől eltérést. A közszolgálat területén alkalmazható kivétellel valamennyi uniós tagállam él. A magyar jogrendszer is felállította a maga korlátozott körét. Hivatásos szolgálati jogviszony kizárólag belföldi lakóhellyel (Hjt. esetében vagy tartózkodási hellyel) rendelkező magyar állampolgárral létesíthető. A korlátozás alkalmazásával szemben komoly ellenérvet nem lehet felhozni sem szükségesség sem pedig az életszerűség okán.

A magyar jog nem csak külföldi állampolgárok foglalkoztatását, hanem a hivatásos szolgálatban állók szabad mozgását és a tartózkodási helyének szabad megválasztását is korlátozza.

¹⁹ HAJDÚ József – BERKI Gabriella – ÁCS Vera – JANINÉ LADOS Dóra: *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga*, Képzési anyag, Szeged, 2015. 16. o.

²⁰ HAJDÚ – BERKI – ÁCS – JANINÉ: i. m. 17. o.

A korlátozások nem nevezhetők szigorúaknak, a legenyhébb formái pedig mindkét hivatásrendnél alkalmazásban vannak. A Hszt. értelmében a hivatásosok kötelesek bejelenteni tartózkodási helyüket és külföldre utazási szándékukat, a nemzetbiztonsági szolgálatoknál pedig a külföldre utazás megtiltható és korlátozható is, sőt a hivatásos állomány tagja a tartózkodási helyéről – szabadsága ideje alatt is – a szolgálatteljesítési helyére visszarendelhető. A Hjt. tartalmaz az előbbiektől mellett valamelyest szigorúbb szabályokat is. A katona tartózkodási helyét a szolgálati helye szerinti településen, vagy annak miniszteri rendelet szerinti vonzáskörzetében választhatja meg, továbbá a szolgálatteljesítési helyét a honvédelmi szervezet szolgálati rendjében megállapított esetekben és módon hagyhatja el. Mindezeket túlmenően a katonák esetében nem csak a katonai nemzetbiztonsági szolgálat munkatársainak van bejelentési kötelezettségük külföldre utazás esetén, hanem valamennyi hivatásosnak.

6. Az anyanyelv használata

A rendvédelmi szerveknél a szolgálati érintkezés nyelve a magyar. E korlátozáson túl a hivatásos állomány tagja anyanyelvét szabadon használhatja. Hogy ezen kitétel az információs társadalomban mennyire életszerű és szükségsszerű azt lehet vitatni. Elsősorban csak szimbolikus jelentősége lehet, hiszen sem a nemzetközi együttműködésben sem egyes kisebbségi területeken nem zárható ki a magyaron kívüli nyelvek használata a szolgálati érintkezésben sem. Nem véletlen, hogy a Hjt.-ben nem találunk ilyen jellegű szabályozást, itt a jogalkotó nem tartotta szükségesnek megismételni az Alaptörvényben már úgyszólván kívánított tételt a hivatalos nyelvről.

7. A választójog korlátozása

Míg a munkajogviszonyban állók számára értelmezhetetlen lenne, addig a hivatásosok esetében a Hszt. kimondja, hogy nem lehet országgyűlési, európai parlamenti, helyi önkormányzati vagy nemzetiségi önkormányzati képviselő, és nem tölthet be főpolgármesteri, polgármesteri vagy alpolgármesteri tisztséget. Vagyis ez esetben döntenie kell, melyik foglalkozást választja. A választójog ilyen jellegű korlátozása természetesen indokolható az állami szervek politikai befolyástól való mentességének igényével, viszont akár elképzelhető lenne valamilyen differenciálás, akár a hivatásrendeken belül, akár a választott funkciók szerint. Gyenge lábakon állhatnak például ezen indokok egy lengyel származású tűzoltó esetében, hogy miért ne lehetne a foglalkozása mellett a lengyel kisebbségi önkormányzat képviselője is.

További ez irányú rendelkezés, hogy a hivatásos állomány tagja haladéktalanul köteles az állományilletékes parancsnoknak bejelenteni, ha az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán jelöltként nyilvántartásba vették, a jelöltségtől való visszalépését, a tisztségbe való megválasztását, valamint annak elmaradását. A jelöltnek attól a pillanattól szünetel a szolgálati viszonya, hogy az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek vagy a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán jelöltként nyilvántartásba vettek, mindaddig míg a választás befejeződik, megválasztása esetén a mandátuma igazolásáig. A szünetelés időtartama alatt az állomány tagja illetményre és egyéb pénzbeli, valamint természetbeni ellátásra nem jogosult, a szolgálati viszonyból származó jogait nem gyakorolhatja, az azzal kapcsolatos kötelezettségek őt nem terhelik. Ha az állomány tagja a jelöltségtől visszalépett, vagy nem

választották meg, hivatásos szolgálatát szolgálati beosztásában folytatja tovább. Ha pedig megválasztották és mandátumát visszaigazolták, akkor szolgálati viszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg.

8. A tulajdonjog gyakorlásának korlátozása

A Hszt. felhatalmazást ad a tulajdonjog gyakorlásának korlátozása cím alatt az egyes rendvédelmi szervek vezetőinek, hogy saját rendelkezésükben tiltsák meg a hivatásos állomány tagjainak egyes vagyontárgyak, magáncélú telekommunikációs eszközök, valamint meghatározott összeget meghaladó fizetési eszköz maguknál tartását, illetve korlátozhatják magáncélú telekommunikációs eszközök szolgálatellátás során történő használatát.²¹

A hivatkozott rendelkezéseket és az ezek alapján kiadott ORFK utasítást több rendőri szakszervezet is megtámadta az AJB-nél. Az AJB döntésében ugyan nem mondta ki, hogy a jogalkotó nem megfelelő címet használt ezen rendelkezések bevezetéséhez, viszont megállapította, hogy a megtámadott normák a tulajdonhoz való jog lényegi tartalmát nem érintik, így nem is sértik.

Viszont megállapította a magáncélú telefon használatának korlátozása okán, hogy mivel a magáncélú mobiltelefon, mint kommunikációs eszköz lényegi funkciója a kommunikáció, vagyis a magánszférát érintő kapcsolat létrehozása és tartása, továbbá mivel az Alaptörvény védi az egyén magán- és családi életét, otthonát, a kapcsolattartását és jó hírnevét, ezért a rendelkezés formája aggályos lehet. Figyelembe vette a döntésénél azt is, hogy a magánszféra nem mentes a beavatkozástól, az állami beavatkozás határait pedig a formai szabályozás és a tartalmi

²¹ Hszt. 30. §.

követelmények jelölik ki. Az AJB megállapította, hogy alkotmányos keretek között maradt a kapcsolattartáshoz való jog tartalmi korlátozása, viszont az, hogy a szabályokat csupán miniszteri rendelet tartalmazza az alkotmányos formai követelményeknek nem felel meg. Ezért az ellentétes a törvényesség követelményével és felkérte a belügyminisztert, tegyen javaslatot a törvényi szintű szabályozásra.²²

9. Záró gondolatok

Ahogy Kis György professzor úr kiemelte, az AB egy döntése szerint a közalkalmazott munkahelyén kívüli magatartása csak akkor minősülhet méltatlannak, ha munkakörére vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással van, és munkáltatója érdeksérelmével jár. Döntésének indokai szerint az emberi méltóságból fakadó „általános cselekvési szabadság” átfogja az egyéni autonómia védelmét, illetve szabadságát, és ennek megfelelően a magánszférát korlátozó foglalkoztatási szabályoknak és követelményeknek is ki kell állniuk az alapjogok korlátozásának alkotmányossági próbáját. Az AB végső következtetése szerint a differenciálatlan és rendkívül széles körre kiterjesztett egyéni autonómia korlátozása alkotmányellenes.²³

A dolgozatban megvizsgált alapjog-korlátozó rendelkezések összegzésekor a dolgozat első részének bevezetőjében megfogalmazott első felvetésére, miszerint a hivatásos szolgálati jogviszonyokra az általánosnál – ahol az általánosnak a munkajogviszonyt tekinthetjük – jóval erőteljesebb jogkorlátozó rendelkezések bevezetése történt meg az a válasz, hogy igen.

²² Az Alapvető Jogok Biztosának Jelentése az AJB-7948/2013. ügyben.

²³ SÁNDOR Lénárd: Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi, Budapest, *Opus et Educatio*, 2016/1.

Megállapítható, hogy e tekintetben ugyan van olyan terület, ahol a munkavállaló és a hivatásos között lényeges különbséget nem lehet felfedezni. Viszont azt is láthattuk, hogy ez a terület, vagyis az egyenlő bánásmód követelményének témaköre a foglalkoztatás okán érintett alapjogok kisebb szelete. Az ezen kívül eső, és a munka világát közvetlenül vagy közvetve befolyásoló alapjogok esetében már teljesen más a helyzet. Hosszú részeken keresztül és különböző nézőpontokból mutattam be azokat az alapjogokat és alapjogi részleteket, amelyek korlátozása a munkajogban tapasztaltakhoz képest lényeginek nevezhetők.

Kimutattam például, hogy a véleménynyilvánítási szabadság korlátozása mely területeken és milyen mélységig korlátozottak a hivatásos jogviszonyban állók esetében. Esetükben a társadalmi érintkezés egyik területe, a napi politikáról való véleménynyilvánítás szinte tiltott, a foglalkoztatókról történő kritikus véleménynek megjelenítése pedig szigorúan korlátozott. Hasonló a tapasztalat a gyülekezési és az egyesülési jog területén is, ami szintén a közszféra depolizáltsága érdekében alakult ki, de ugyanúgy meghatározó pontokon érintett a szabad mozgáshoz és a tartózkodási hely szabad megválasztásához való jog, vagy a munkához való jog több szegmense.

Összességében azt mondhatjuk, hogy általában a jogalkotó az egyes alapjogok korlátozásának területén a hivatásos szolgálati jogviszony esetében többnyire elmegy a korlátozhatóság maximumáig és kihasználja a nemzetközi jog és az alkotmányosság követelményei által biztosított területet. Néhány kivételes esetben, de nem rendszerszinten kimutathatók olyan jogszabályi rendelkezések, amik már a szükségességből és az arányosságból elvárható szintet súrolhatják, a korrigálásuk jogalkotói tevékenységet követelne meg.

Ha mindezt abból a szempontból értékeljük, hogy az alapjogi korlátozások eltérő szintje vajon mennyire teszi átjárhatóvá a különböző függő foglalkoztatási jogviszonyokat, akkor vélemé-

nyem szerint inkább nehezíti, mint támogatja azt. Természetesen nem találunk semmilyen lényegi rendelkezést arra, hogy miért ne lehetne valaki hivatásos egy-két évtized munkajogviszony után, viszont arra sem, ami egy ilyen váltást érdemben elősegítene. Csak elvétve találhatunk olyan jogintézményeket a hivatásosoknál, amik a munkaviszonynál szigorúbb nevesített kötelezettségeket ellensúlyozhatnak, és ezzel a hivatásos szolgálatot vonzóbbá tehetnék a munkavállalók számára. Ugyan a Hszt. és a Hjt. nevesít néhány hivatásosoknak adható juttatást, mint a jubileumi jutalom, a költségtérítések, a kegyeleti gondoskodás, a lakhatási támogatás, a cafetéria, vagy akár a szociális juttatások, de ezek közül egyik sem olyan, ami egyébként munkaviszonyban ne lehetne adható akár jelentősen magasabb mértékben is.

A munkavállalókra hátrányosabb két rendelkezés a szabadság mértéke és a nyugdíjba vonulás lehetősége. Az alapszabadság mértéke – a tanulmány készítésekor – jelentősen, 25%-kal eltér a hivatásosok javára, az induló alapszabadság 25 napjával szemben a munkavállalónál mindössze 20 nap szerepel. A kor előre haladtával az eltérés aránya csökken, a pótszabadságok különböző számítása miatt. A különbség aránya nagyjából 50 éves kor felett már alig több mint 10 %, ami ekkor is még 4 napot jelent. Az összesített eltérés 40 éves foglalkoztatási jogviszonyt tekintve akár 160-200 nap különbséget jelenthet, ami már jelentős, 8-10 hónapnyival kevesebb szabadidőt jelent munkaviszonyban. Viszont nem jelent ilyen mértékű különbséget, ha valaki nem pályakezdőként, hanem például 35 éves kora után kerül be hivatásos szolgálati jogviszonyba. Egy 35 éves munkavállaló is már 25 nap szabadsággal rendelkezik, amit pályakezdő hivatásosként 27 napra cserélne le, azután 45 éves koráig évente csak 1-2 nap lesz a két jogviszony közötti különbség. Valószínűleg az így elérhető néhány tíz napos plusz szabadidő nem jelent akkora hozzáadott értéket, ami a jogkorlátozásokat lényegesen ellensúlyozná egy munkavállaló számára.

A másik említésre méltó jogintézmény a nyugdíj előtti rendelkezési állomány. A hivatásos állomány tagját – a katonákat kivéve – a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt öt évvel kérelmére a munkáltatói jogkört gyakorló döntése alapján nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni, ha legalább harminc év tényleges szolgálati idővel rendelkezik. A rendelkezési állományba kerülő hivatásos továbbra is hivatásos állományban marad, olyan mértékű illetményre jogosult, amelynek nettó összege megegyezik azzal az összeggel, amely a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezéskor öregségi nyugdíjként megilletné, szolgálatteljesítésre csak rendkívüli helyzetben hívható be. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az irányadó öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtt öt évvel a nyugállományhoz hasonló helyzetbe kerül a hivatásos, és így öt évvel többet tölthet nyugdíjban. Munkavállalóból lett hivatásos esetében ezen kedvezménynek maximum 30-34 éves korig van jelentősége. Ugyanis aki idősebben kerül hivatásos állományba már nem tudja megszerezni a 65 éves nyugdíjkorhatár eléréséig rendelkezésre álló időben a 30 év tényleges szolgálati időt. Ennek következtében ez a kedvezmény a 35 évnél idősebb munkavállalók számára már egészében érdektelenné válik, 31 éves kortól pedig egyre korlátozottabban érvényesül bármilyen hatása. Szerepe elsősorban a középkorú állomány megőrzésében lehet, hiszen a munkaviszonyban ezen előjog nem érvényesíthető.

Végezetül a két eltérő jellegű jogviszony esetén érdemes emlékeztetni a nemzetközi egyezmények szemléletében és az Alkotmánybíróság ítélezésében is megjelenő azon álláspontra, miszerint a fegyveres szervezetek sajátos szerepének és feladatainak ismeretében maga vállalja az alapjogok korlátozásával is járó hivatást az, aki ezen szervezetek hivatásos állományú tagja kíván lenni. Mindehhez hozzá kell tenni azt is, hogy a szükségességi és arányossági mérce a különféle fegyveres szerveknél és különféle helyzetekben eltérő lehet, más egy fegyveres konfliktusban, szükség- vagy veszélyhelyzetben, és más normális viszonyok között.

Irodalomjegyzék

8/2004 (III.25.) AB határozat

8/2011. (II. 18.) AB határozat

3268/2017. (X. 19.) AB végzés

Alapvető Jogok Biztosának jelentése az AJB-7948/2013. számú ügyben

Alapvető Jogok Biztosának jelentése az AJB-2047/2016. számú ügyben

Hajdú József – Berki Gabriella – Ács Vera – Janiné Lados Dóra: *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga*, Képzési anyag, Szeged, 2015.; <http://www.juris.u-szeged.hu/download.php?docID=57187>; 2021. 09. 30.

Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, 2010. 665. o.; http://real.mtak.hu/25691/1/alapjogok_kollizioja_a_munkajogban.pdf; 2023. 12. 18.

A Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportja: *Az Alaptörvény követelményeinek érvényesülése a bírósági ítékezésben – Összefoglaló vélemény*. 2016. EI.II.JGYK.K1; https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/alaptorveny_osszefoglalo_velemenypdf; 2023. 12. 18.

Magyar Rendvédelmi Kar – Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex és Etikai Eljárási Szabályzat. <https://korrupciomegelozes.kormany.hu/download/4/68/70000/Rendv%C3%A9delmi%20Hivat%C3%A1setikai%20K%C3%B3dex.pdf>, 2023. 12. 10.

Mélypataki Gábor: *A munkaügyi kapcsolatok helyzete és szerepe a közszolgálatban*. Budapest, NKE, 2018. https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/12949/Melypataki_A%20munkaugyi_kapcsolatok_helyzete_es_szerepe_a_kozszolgalatban_2018.pdf?sequence=3; 2023. 12. 18.

Sándor Lénárd: *Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi*, *Opus et Educatio*, 2016/1. 40–51. o.

Jogforrások jegyzéke (2023. december 31. hatályos állapot)

Magyarország Alaptörvénye

Magyarország Alaptörvényének tizenkettedik módosítása (2023. december 12.)

1989. évi VII. törvény a sztrájkról (Sztrájktv.)

2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásáról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (Civiltv.)

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (Hjt.)

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt.)

21/2015. (VI. 15.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományú tagjai által szolgálatban birtokban tartható vagyontárgyak, magáncélú telekommunikációs eszközök, készpénz, készpénzt helyettesítő eszközök korlátozásának szabályairól

67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól

MŰHELY

Sztodola Tibor

A büntetés-végrehajtási szervezet személyi állományának intézkedési joga és kötelezettsége a betöltött beosztások feladatrendszerének tükrében

*„Amikor a dolgok elromlanak, hozd egyenesbe őket.
Amikor **rendetlenség** van, rakj **rendet**. Mielőtt a nap
végén befejezed a munkát, tedd rendbe az íróasztalod.
Azoknak, akiknek szokásukká válik, hogy így tegyenek,
a fejük is tisztább lesz.”
Shunmyo Masuno*

Bevezetés

Tanulmányom fő témája a büntetés-végrehajtási szervezetnél (a továbbiakban: bv. szervezet) alkalmazott intézkedések és az azokat foganatosító személyi állomány kapcsolatának vizsgálata. Célom, annak bizonyítása, hogy a bv. szervezet személyi állományának intézkedési joga és kötelezettsége – annak ellenére, hogy rendvédelmi szervnek minősül – mennyire specifikus jellemzőkkel rendelkezik. Kutatásomat a vonatkozó jogszabályok és a tanulmányok elemzésével végeztem.

A dolgozatomban bemutatom a bv. szervezet, valamint személyi állományának jogi helyzetét, továbbá az intézkedések foganatosításához szükséges feltételrendszert, és azokat a jogkövetkezményeket, amelyek a jogszerűtlen intézkedés foganatosításának következményei lehetnek.¹

¹ Jelen tanulmány a TKP2021-NVA-18 A XXI. századi biztonsági kihívások nemzetbiztonsági hangsúlyai projekt „Környezettudatos büntetés-végrehajtás – Azaz a modern magyar büntetés-végrehajtás nemzetbiztonsági

1. A speciális környezet

A rend észszerű állapot, amikor minden az ismert, elvárt és célszerű helyén van, és alkalmas az azonnali hatékony működésre, használatra. A rendet a célszerűség alapján alakítjuk ki, és megelőzzük vele a veszélyeket is. Még az állatok is valamilyen rendet teremtenek maguk körül: különféle szokások szerint élnek a napjaikat.² Nem hiszem, hogy lenne jobb példát találni a rend szükségességére egy büntetés-végrehajtási intézetnél (a továbbiakban: bv. intézet). Ott, ahol százával vannak elhelyezve olyan emberek, akik alapvetően a társadalmi rend szabályait szegték meg, és a büntetésük letöltése után ugyanabba a társadalomba kerülnek vissza. Ezt várja el a jogalkotó is, amikor így fogalmaz: A bv. intézetben a fogvatartás törvényes végrehajtásához szükséges rendet kell fenntartani. A rend kialakítása és fenntartása a bv. szervezet feladata.³

Természetesen nem csak az elvárás kerül megfogalmazásra, de több eszközrendszer is rendelkezésre áll arra az esetre, ha ez a kívánt rend megbontásra kerül. Elsősorban prevencióra kell törekedni annak érdekében, hogy a nem kívánt esemény be sem következzen. Ezt a célt szolgálja az ún. kockázatelemzési- és kezelési rendszer⁴ (a továbbiakban: KEK-rendszer). A KEK-rendszer működtetésének a lényege az, hogy „a fogvatartottakra

tevékenységben betöltött szerepe, különös tekintettel a biztonság és a környezettudatosság dimenzióira és lehetőségeire” alprojekt keretében folytatott kutatás eredménytermékeként készült.

² <https://wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/Rend> (letöltési idő: 2024. 02. 12.)

³ *A szabadságvesztés, az elzárás, az előzetes letartóztatás és a rendbíróság helyébe lépő elzárás végrehajtásának részletes szabályairól szóló 16/2014. (XII. 19.) IM rendelet.*

⁴ A kockázatelemzési és kezelési rendszer: az elítélt visszaesési és fogvatartási kockázatának a felmérése, értékelése és kezelése érdekében kialakított és működtetett szakmai rendszer.

irányuló, egységesített protokollok, metódusok alapján végzett felmérés elvégzésével, valamely kockázat kapcsán próbálja a fogvatartottakat kategorizálni (pl. alacsony-közepes-magas kockázati besorolással).⁵ Ahhoz, hogy az ember jövőbeli viselkedésére fel tudjunk készülni, először meg kell ismerni magát az embert. A fogvatartottak megismerése a modern börtönrendszerek szakmai működésének alapja. Egyrészt a modern európai igazságszolgáltatási rendszerek és azok jogi keretei a fogvatartottak magatartásán alapuló progresszivitás elvén működnek, melyek a börtönök és az igazságszolgáltatás más szereplőitől is azt várják el, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján olyan döntéseket hozzanak, ami a társadalom, vagy az egyén számára is súlyos következményekkel járhatnak.⁶ Másrészt a börtönök működésének feltétele, illetve funkciója a biztonságos működés, a kontroll és a rend fenntartása. Így például a szökés, fogolyzendülés, fogvatartottak egymás sérelmére elkövetett erőszakos cselekményeinek megakadályozása, megelőzése stb., azaz minden olyan tényező, ami a rendszer funkcionális működését negatívan befolyásolja.⁷ A KEK-rendszer működtetése nagymértékben lecsökkentheti a bv. intézetekben bekövetkező rendkívüli események esélyét, ezáltal a súlyos következményeket előidéző intézkedések fogantatásának szükségességét is. Ezen rendszer alkalmazásával a legvesélyesebb helyzetek kialakulásának valószínűségét lehet felmérni, így a fogvatartott befogadása után az alábbi kockázati csoportokra irányultan kell a kockázatelemzést végezni: fogoly-szökés és annak kísérlete, öngyilkosságra irányuló magatartás, önkárosítás, bármely személy elleni erőszakos cselekmény vagy annak kísérlete, a bűnözői, illetve a fogvatartotti szubkultúrá-

⁵ SOMOGYVÁRI Mihály: Kockázatelemzési Rendszerek a Büntetés-végrehajtásban, *Börtönügyi Szemle*, 2018/1. 70. o.

⁶ SOMOGYVÁRI: i. m. 70. o.

⁷ SOMOGYVÁRI: i. m. 71. o.

ban betöltött vezetői, szervezői, végrehajtói szerep, tevékenység, ha erre vonatkozóan információ áll rendelkezésre, pszichoaktív szerrel való visszaélés.

Ugyanakkor tökéletes rendszer nemigazán létezik, így mindig fel kell készülni arra, hogy egy-egy súlyos rendzavarás bármikor bekövetkezhet, és ilyenkor egy azonnali, hatékony reagálásra képes eszkörendszer kell, hogy rendelkezésre álljon, ami képes a törvényes rend teljes, és rövididőn belüli visszaállítására. Ez az eszkörendszer a biztonsági intézkedések jogintézményének, valamint a kényszerítő eszközök alkalmazásának joga és kötelezettsége.

2. A büntetés-végrehajtási szervezet jogállása

Ha a büntetés-végrehajtási szervezet (a továbbiakban: bv. szervezet) intézkedési rendszerének szabályait vesszük górcső alá, akkor először érdemes annak jogi státuszát meghatározni. Az Alaptörvényünk a bv. szervezetet azon kívül, hogy az ügyészség törvényességi felügyeletét meghatározza – ellentétben a rendőrséggel, ahol annak alapvető feladatait⁸ is említi –, más szempontból nem érinti. Így a bv. szervezet jogállását a bv. szervezetről szóló 1995. évi CVII. törvény (a továbbiakban: Sztv.), továbbá a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény rendelkezései alapján úgy lehet meghatározni, hogy a központi államigazgatási szervek, azon belül a rendvédelmi szervek közé tartozó állami, fegyveres rendvédelmi szerv.

A fenti jogszabályi meghatározások mellett, illetve azok figyelembevételével a bv. szervezet funkcionális szempontból az

⁸ A rendőrség alapvető feladata a bűncselekmények megakadályozása, felderítése, a közbiztonság, a közrend és az államhatár rendjének védelme. A rendőrség részt vesz a jogellenes bevándorlás megakadályozásában.

alábbiak szerint fogalmazható meg: A bv. szervezet a törvényben meghatározott feladatainak ellátásával az állam belső rendjének fenntartásához járul hozzá azzal, hogy mindezeket a feladatokat sajátos – minden másról jól elkülönített – intézményi rendszeren belül, büntetés-végrehajtási jogviszonyban álló alanyi körre irányultan hajtja végre, amelyek kikényszerítésére speciális fegyverhasználati joggal rendelkezik. E mellett szervezet rendelkezik több olyan jellemzővel, amelyek elsősorban katonai jellegűek, így a katonai rendfokozati hierarchiával, a parancsuralmi vezetési rendszerrel, valamint a katonai büntetőjog hatálya alá tartozással. Így több aspektusból is meg lehet közelíteni a bv. szervezet helyét és szerepét. Így például Farkas Ádám az állam fegyveres védelemi jogából indult ki, és vázolta fel az ebbe a rendszerbe illeszkedő elemeket, miszerint ide tartozik a honvédelmi, a rendészeti és a nemzetbiztonsági ágazat. Az állam funkciói közül a belső rend fenntartása, valamint a külső ellenségekkel szembeni védelem alapvető jelentőségű. Ezek közös jellemzője, hogy az ezekért felelős szervek végső esetben – a rájuk vonatkozó speciális jogi normák alapján – fegyveres erőszakhoz is folyamodhatnak. *„Ez a kategorizálás ebben a formában nem tesz különbséget sem aszerint, hogy az adott szervezet fő funkciója belső, vagy külső védelmi, sem aszerint, hogy mely védelmi ágazathoz tartozik a szervezet.”*⁹ Farkas Ádám által felvázolt okfejtés alapján tehát a bv. szervezetet az állam és jogrendszeren belül a fegyveres védelem joga adja az alrendszeri, a rendészet az ágazati, a büntetés-végrehajtás pedig a szervezeti szintet.

Nyilvánvaló az is, hogy egy bizonyos ponttól – az állam veszélyeztetettségének mértékétől függően – *„... lényegében megszűnik a külső-belső védelem éles elhatárolásának értelme és csak egyetlen és*

⁹ FARKAS Ádám: *A fegyveres védelem mint állami alrendszer és annak szabályozási sajátosságai*, Magyar Katonai Jogi és Hadijogi Társaság, Palatia Nyomda és Kiadó Kft., 2018. 10. o.

*egységes fegyveres védelemről érdemes beszélni, amelyen belül persze megmarad az alapfeladatok szerint főfelelős szervek és a közreműködők közti hatáskörmegosztás, de a védelem mint alapfunkció mégis egységesül a hatékonyság érdekében.*¹⁰

3. Az intézkedések

Az intézkedés minden rendvédelmi szerv működésében – így a büntetés-végrehajtás feladatrendszerében is – egy alapvető eszköz. Ugyanakkor a bv. szervezet esetében igen specifikus jellemzői vannak. Egyfelől a vonatkozó rendelkezések – különösen a törvény által szabályozott intézkedéseket¹¹ – csak az elítéltekkel, valamint az egyéb jogcímen fogvatartott személyekkel¹² (a továbbiakban: fogvatartottak) szemben lehet alkalmazni. Ez az egyik legmeghatározóbb különbség a más rendvédelmi szervek intézkedései között, hogy kizárólag a fogvatartottakkal szemben alkalmazhatók. Azonban azt is meg kell említeni, hogy vannak olyan intézkedések is, amelyek köre nem teljes mértékben került jogszabályok által meghatározásra. Ilyenek a rendkívüli esemény bekövetkezése során teendő intézkedések. A szabadságvesztés, az elzárás, az előzetes letartóztatás és a rendbírság helyébe lépő elzárás végrehajtásának részletes szabályairól szóló 16/2014. (XII. 19.) IM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) e képpen fogalmazza meg a rendkívüli esemény definícióját: *„Rendkívüli eseménynek minősül minden olyan esemény, amely a fogvatartás*

¹⁰ FARKAS: i. m. 25. o.

¹¹ Ezek a biztonsági intézkedések, amelyek minden részletre kiterjedően szabályozottak.

¹² A kényszergyógykezelt, a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy, a rendbírság helyébe lépő elzárásra kötelezett személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető.

*biztonságát súlyosan sérti vagy veszélyezteti, és külön intézkedések bevezetését teszi szükségessé*¹³ Melyek ezek az ún. külön intézkedések? Szakmailag helyénvaló következtetés, hogy a biztonsági intézkedések biztosan ebbe a körbe tartoznak, de ha csak ezek jöhetnének szóba a jogalkotó valószínűleg ezt fogalmazta volna meg. Így tovább kell gondolni a kérdést, annál is inkább, mert lehet és kell is bizonyos biztonsági intézkedéseket alkalmazni a rendkívüli események megszakítására, illetve felszámolására, de az biztos, hogy önmagukban erre nem elegendők. Természetesen a szakma ismeri és alkalmazza is azokat az intézkedéseket, amelyeket a rendkívüli események bekövetkezésékor kell fogantatosítani, de ezek csak normatív utasításokban jelennek meg, nem pedig jogszabályi szinten. Ugyanakkor nagyon jelentős mértékben befolyásolják a bv. intézet napi működést. Ilyen intézkedés lehet a személyi állomány értesítése, berendelése – akár a teljese állományra vonatkozóan –, vagy a rendkívüli esemény helyszínének biztosítása is igen gyakori intézkedés.

Végül meg kell itt említeni a kényszerítő eszközök alkalmazásáról szóló rendelkezéseket is, amelyek – ugyan teljesen önálló jogintézményként külön szabályozás alá esnek – több ponton is kapcsolódnak az intézkedések rendszeréhez. Egyfelől a biztonsági intézkedések alkalmazása során – például moztolás, biztonsági elkülönítés, mozgáskorlátozás – igen gyakran alakul ki olyan szituáció, amikor az intézkedés eredményes befejezéséhez szükséges kényszerítő eszközt – általában testi kényszert és bilincset – alkalmazni. De fordítva is megtalálható a kapcsolat, ugyanis egy jogszerű kényszerítő eszköz alkalmazás után szinte minden esetben indokolt a mozgáskorlátozó intézkedés alkalmazása, annak érdekében, hogy megelőzzük vagy csökkentjük az újabb rendkívüli esemény bekövetkezésének esélyét. Másfelől az intézkedési jog és kötelezettségre

¹³ Rendelet 48. § (1) bekezdése.

ható alapelvek – arányosság, élet-, testi épség védelme, kínzás, megalázó bánásmód tilalma – a kényszerítő eszköz alkalmazása során is kötelezően betartandók.

Így véleményem szerint az intézkedéseket lehet tágabban és szűkebben is értelmezni. A tágabb értelmezés szerint a személyi állomány tagjának minden olyan cselekménye intézkedésnek tekinthető, amely arra irányul, hogy a büntetés-végrehajtás rendjét fenntartsa, így ide sorolhatók a kényszerítő eszközök alkalmazása, valamint a rendkívüli események bekövetkezése estén teendő intézkedések is. Szűkebb értelemben pedig csak a biztonsági intézkedéseket kell érteni, amelyek a részletes jogi szabályozásuk okán pontosan meghatározottak.

4. Az intézkedési jog és kötelezettség

A bv. szervezet számára az intézkedési jogot és kötelezettséget az Sztv. határozza meg. *„A személyi állomány tagja a bv. szervezet feladatkörében, szolgálati beosztásának (munkakörének) a jogszerű ellátása során a jogszabályokban meghatározott intézkedések megtételére jogosult és köteles.”*¹⁴

Azt mindenképpen meg kell jegyezni, hogy a jog és kötelezettség közül igazán a kötelezettség bír jelentőséggel, *„Magyarország a rendvédelmi feladatokat ellátó szervektől alkotmányos kötelezettségeik teljesítését, Magyarország függetlenségének, törvényes rendje fenntartásának, a lakosság és az ország anyagi javai védelmének a jogszabályok keretei között hatékony és a köz érdekének megfelelő ellátását várja el. E kötelezettségek teljesítése a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományától magas szintű szakmai ismereteket követel meg, valamint megköveteli a törvények és más jogszabályok feltétlen tiszteletét,*

¹⁴ Sztv. 11. § (1) bekezdése.

*a kötelezettségek pártatlan és etikus teljesítését, a hivatással járó kötelezettségek vállalását, ...*¹⁵

Mint látható, nincs kivétel, a személyi állomány minden tagját terheli az intézkedési kötelezettség, csak nem azonos módon és mértékben. A mód és a mérték meghatározásához alapvetően az adott személy jogviszonyát, valamint a jogviszonnyal jelentős mértékben összefüggő beosztását (munkakörét) kell részletesen megvizsgálni.

A bv. szervezet személyi állománya hivatásos büntetés-végrehajtási szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: hivatásos jogviszony), rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: rendvédelmi alkalmazott) és munkaviszonyban¹⁶ álló személyekből állhat. Ezen jogviszonyok tartalmát tekintve jelentős különbségek vannak, amely különbségek az intézkedési kötelezettség viszonylatában is megjelennek. Érdeemes azt megemlíteni, hogy a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) nem csak a hivatásos jogviszonyról, de a rendvédelmi alkalmazotti jogviszonyról és a munkaviszonyról is tartalmaz rendelkezéseket.

A fent említett jogviszonyok közül a teljes intézkedési kötelezettség a hivatásos jogviszonyban álló személyeket terheli, amiből az is következik, hogy a rendvédelmi igazgatási jogviszonyban álló, illetve munkaviszonyban álló személy csak olyan munkakört láthat el, amelyhez a hivatásos jogviszony létesítésének sajátos feltételei nem szükségesek. 13. § (1) *„A szolgálati viszony az állam nevében eljáró rendvédelmi szerv és a hivatásos állomány tagja között létrejött különleges közszolgálati jogviszony, amelyben mindkét felet a sajátos szolgálati körülményeknek megfelelő,*

¹⁵ *A rendvédelmi feladatokat ellátó hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) Preambuluma.*

¹⁶ Hszt. 287/C. § (1) A rendvédelmi szervnél foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. rendelkezéseit az e §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

*a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályban és más jogszabályban meghatározott kötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.*¹⁷

A hivatásos jogviszony kiemelkedő szerepét a létesítésének szigorú feltételei is mutatják. Aki e jogviszony alanya kíván lenni, annak az alábbi (fontosabb) feltételeknek kell megfelelnie: meghatározott iskolai végzettséggel, szakképzettséggel rendelkezzen, magyar állampolgársággal rendelkezzen, egészségügyi, fizikai, pszichikai szempontból alkalmas legyen, elfogadja egyes alkotmányos jogainak törvény szerinti korlátozását, alávesse magát megbízhatósági vizsgálatnak, megfeleljen a nemzetbiztonsági előírásoknak, életvitele nem lehet kifogásolható és hozzájáruljon a szolgálati viszonya előtti és fennállása alatti ellenőrzéséhez.

5. Az intézkedési kötelezettség feltételrendszere

5.1. Az egészségi, fizikai, pszichikai alkalmasság

A bv. szervezet állománya olyan személyekből áll, akik rendelkeznek a munkakör betöltéséhez szükséges – más jogszabályokban meghatározott – személyi, egészségi, fizikai feltételekkel, megfelelő iskolai végzettséggel (szakképzettséggel) és azokkal a pszichikai adottságokkal, amelyek alkalmassá teszik őket arra, hogy feladatukat a fogvatartott emberek között emberséges módon lássák el.¹⁸ Tehát ahhoz, hogy valaki a bv. szervezet személyi állományának tagja lehessen, számos – személyi, egészségi, fizikai, pszichikai – feltételnek meg kell felelnie.

Amennyiben az intézkedési kötelezettség teljesítése szempontjából vizsgáljuk a feltételeket, akkor alapvetően az egészségi,

¹⁷ Hszt. 13. § (1) bekezdése.

¹⁸ Sztv. 10. § (4) bekezdése.

a fizikai és a pszichikai alkalmasságot kell kiemelni, ugyanakkor nem lehet említés nélkül hagyni az emberséges bánásmód követelményét sem.

Az alkalmasság megállapítására – a többi rendvédelmi szervhez hasonlóan – a bv. szervezet is egy olyan rendszert működtet, amely a hivatásos jogviszonyban álló tagjainak egészségi, pszichológiai és fizikai, a rendvédelmi alkalmazott munkaköri, valamint a hivatásos vagy rendvédelmi alkalmazotti állományába vételét kezdeményező személy alkalmasságvizsgálatára terjed ki. Egyfelől szükséges a jogviszony létrejöttéhez egy, a jogszabályban meghatározott alkalmasság, másfelől az adott munkakör folyamatos betöltéséhez is, amit normál esetben két évente, de ha szükséges, azon belül is megvizsgálnak.

Az alkalmasságvizsgálat kétlépcsős integrált rendszerben valósul meg, amely a betölteni tervezett vagy a betöltött szolgálati beosztáshoz igazodik. Az alkalmasság alapfeltétele az egészségi, pszichológiai és fizikai minimumfeltételeknek és az adott alkalmasságvizsgálati kategóriához kapcsolódó további kategória-feltételeknek való együttes megfelelés.

A fent említett alaklamssági vizsgálati kategóriák az alábbiak:

Az első kategóriába tartoznak azok a beosztások, amelyek nem az alapfeladat ellátásában vesznek részt, hanem ún. támogató szerepkör töltenek be. Nem alapfeladat ellátása esetén például (a szervezet működését támogató, kiszolgáló vagy ahhoz kapcsolódó funkcionális feladatok ellátására létrehozott státuszokhoz társuló munkaköri feladatok, így különösen a gazdálkodási, a humánszolgálati, a szociális és oktatásszervezési, továbbá a titkársági, a jogi, az adatkezelési, a közbeszerzési, a kommunikációs, az ügyviteli, az informatikai, az üzemeltetési, a műszaki és az ellátási tevékenység). Ezen beosztásokat hivatali munkarendben, nagyrészt belső térben, képernyő előtt, ülőmunkával kell ellátni, és amely jellemzően szellemi munka, amelyhez kapcsolódó felelősség döntési kényszerrel, figyelmi terheléssel jár.

A második kategória az ún. alapfeladatot ellátóké:

- adminisztratív vagy hatósági szerepkör, (pl.: pszichológus, reintegrációs tisztt.),
- beavatkozó vagy intézkedő szerepkör, (pl.: körletfelügyelő, biztonsági felügyelő, foglalkoztatási felügyelő),
- speciális szerepkör, (pl.: műveleti felügyelő, páncélozott szállító gépjárművezető).

A felsorolt beosztások közül az első kategóriába tartozó beosztást betöltők minimális mértékben kerülhetnek intézkedési helyzetekbe. A már említett biztonsági intézkedéseket lényegében nem foganatosíthatják, azonban – a bv. specialitásából fakadóan – bizonyos rendkívüli események bekövetkezése esetében mégis előfordulhat, hogy egyszerűbb (pl.: mozgáskorlátozó eszköz felhelyezése együttműködő fogvatartottal szemben, vagy tiltott tárgyak felkutatása) intézkedést foganatosítani kell. Mivel a vonatkozó normák a jogviszonytól nem teszik függővé az intézkedések végrehajthatóságát, így ezekben az esetekben azt kell mérlegelni, hogy az adott személyi állományi tag rendelkezik-e a szükséges kiképzéssel.

Az intézkedési kötelezettség vonatkozásában a második kategóriában szereplő beavatkozó vagy intézkedő, valamint a speciális szerepkörbe tartozó beosztásokat betöltő állományi tagok jöhetnek szóba. A beavatkozó vagy intézkedő csoport alapvetően a felügyelői állományból – biztonsági, körlet és foglalkoztatási – áll, akik a mindennapok során a legtöbb időt töltik közvetlenül a fogvatartottakkal. Ebből kifolyólag a legtöbb intézkedést is nekik kell foganatosítaniuk, ezért hosszútávon rajtuk van a legnagyobb fizikai, valamint mentális teher. A speciális kategória szereplői az ún. műveleti egység felügyelői pedig a legveszélyesebb helyzetekre vannak kiképezve, így ők a felügyelői állományhoz képest kevesebb esetben, de esetenként jóval nagyobb terhelésnek vannak kitéve. Ezért az ő esetükben extrém fizikai és pszichikai alkalmasságra van szükség.

A hivatásos állomány tagjának hivatásos szolgálatra, valamint az egyes szolgálati beosztásra való alkalmasságát, egészségi, pszichológiai és fizikai állapotát a jogviszony fennállása alatt rendszeresen vizsgálni, értékelni kell. Előfordulhat, hogy a személyi állomány tagja másik beosztásba kerül, akkor természetesen az új beosztásának megfelelő vizsgálatokon kell megfelelnie.

6. Az intézkedési kötelezettség teljesítésére ható alapelvek

Az egészségügyi, a fizikai és a mentális feltételek megléte mellett vannak bizonyos, a Sztv. által megkövetelt alapelvek az intézkedési kötelezettség teljesítésére vonatkozóan. Ezek betartása minden egyes intézkedésre vonatkozik, sőt a kényszerítő eszközök alkalmazása során is be kell tartani.

A bv. szervezet számára a 2013. évi CCXL tv. (Bvtv.) a következőket határozza meg: *„A büntetés-végrehajtási szervezet joga és kötelezettsége az e törvényben meghatározott jogkövetkezményeket minden törvényes eszközzel biztosítani, illetve kikényszeríteni.”*¹⁹

A kikényszerítés egy ultima ratio, de ha szükséges, akkor alkalmazni kell. Mivel a bv. szervezet egy fegyveres rendvédelmi szerv, így az állam olyan intézkedési lehetőségekkel és eszközökkel is felruházta, amelyek alkalmasak a fent említett kikényszerítésre. Alapvetően két eszközrendszert kell megemlíteni, az egyik a biztonsági intézkedések köre, a másik pedig a kényszerítő eszközök alkalmazásának lehetősége. Ami egyértelműen kiemeli ezen két eszközrendszert az intézkedések közül az az, hogy az alkalmazásuk eredményeként a legalapvetőbb emberi jogok sérülhetnek. Ezért nagyon fontos, hogy a vonatkozó normák törvényi szinten, és a lehető legrészletesebben meghatározzák az alkalmazás feltételrendszerét.

¹⁹ Bv.tv. 139. § (1) bekezdése.

6.1. Az élet, a testi épség és egészség védelme

Az Sztv. az alábbiak szerint fogalmazza meg az élet és testi épség védelméről szóló elvet:

„Az intézkedés során kerülni kell a sérülés okozását, az emberi élet kioltását. Az intézkedésnél megsérült személy részére – amint az lehetséges – segítséget kell nyújtani, gondoskodni kell az orvosi ellátásáról, kórházi elhelyezés esetén a hozzátartozó vagy más, a sérülttel kapcsolatban álló személy értesítéséről.”²⁰

Nagyon kevés az olyan intézkedés – különösen a biztonsági intézkedések és a kényszerítő eszközök alkalmazása körében – amelynél nincs meg a testi épség, illetve – súlyosabb intézkedések esetében – az élet veszélyeztetése. Ezért ezen intézkedések alkalmazása során alapvető követelmény, hogy mind a szabályozás, mind a gyakorlati végrehajtás rendelkezzen olyan garanciákkal, amelyek a lehető legalacsonyabb szintre szorítják a testisérülések okozást, valamint az élet kioltásának esélyét. Természetesen a kettő közül a sérülések elkerülése nehezebb, mivel akár egy bilincs mozgáskorlátozó eszközként történő alkalmazása során is igen könnyen okozhatunk egy kisebb hámsérülést vagy zúzódást, ami adódhat a nem megfelelő kiképzettségből, de a nem megfelelő eszközökből is. Ugyanakkor azt meg kell említeni, hogy egy halálos eredménnyel járó intézkedés is lehet jogszerű, amennyiben az intézkedés arányos és szükséges a hasonlóan súlyos eredmény elkerülése végett.

Az élethez való jog egy mindenkit megillető alapvető emberi jog, amely lényegében az összes többi alapjog forrása is, mivel élet nélkül semmilyen más alapjogot nem lehet gyakorolni. Első megjelenése a XVIII. század Amerikájához kötődik, ahol

²⁰ Sztv. 11. § (5) bekezdés.

konkrétan az Amerikai Függetlenségi Nyilatkozatban²¹ került megfogalmazásra először. Az emberi jogok fejlődése igazából a II. világháború borzalmai után kapott nagy lendületet és az ENSZ-nek köszönhetően, számos egyezmény került megalkotásra. Így meg kell említeni a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, amely a következő képpen fogalmaz: *„Minden emberi lénynek veleszületett joga van az életre. E jogot a törvénynek védelmeznie kell. Senkit sem lehet életétől önkényesen megfosztani.”*²² Továbbá az Emberi Jogok Európai Egyezményét, amely az alábbiakat deklarálja: *„A törvény védi mindenkinek az élethez való jogát. Senkit nem lehet életétől szándékosan megfosztani, kivéve, ha ez halálbüntetést kiszabó bírói ítélet végrehajtása útján történik, amennyiben a törvény a bűncselekményre ezt a büntetést állapította meg.”*²³

A nemzetközi egyezmények mellett természetesen az egyes államok belső jogában is megjelentek ezen alapértékek, így Magyarország Alaptörvénye is megfogalmazza azt: *„Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.”*²⁴

²¹ Magától értetődőnek tartjuk az igazságokat, hogy minden ember egyenlőként teremtett, az embert teremtője olyan elidegeníthetetlen Jogokkal ruházta fel, amelyekről le nem mondhat, s ezek közé a jogok közé tartozik a jog az Élethez és a Szabadsághoz, valamint a jog a Boldogságra való törekvése.

²² 1976. évi 8. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről 6. cikk 1. pont.

²³ *Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló* 1993. évi XXXI. tv. 2. cikk 1. pontja.

²⁴ Magyarország Alaptörvénye II. cikk.

Mivel az Alaptörvény rendelkezései mindenkire vonatkoznak, így a bv. szervezetnek is meg kell óvni a fogvatartottak, illetve minden más személy életét a bv. intézetek területén annak elenére, hogy pl. a Bvtv. ezt a kötelezettséget expressis verbis nem említi. Ugyanakkor mégis vannak olyan helyzetek, ahol akár az emberi élet kioltása is előfordulhat, amit az Alkotmánybíróság is kifejtett a 23/1990. (X.31.) számú határozatában.

„Mivel az Alkotmány 54. § (1) bekezdése az élettől és az emberi méltóságtól való önkényes megfosztást tilalmazza, az Alkotmány szerint kell, hogy maradjon tere a nem önkényes megfosztásnak is. Ezért nem állítható, hogy az élettől való minden megfosztás fogalmilag jogtalan, azaz önkényes. Az élettől való megfosztás csak jogi síkon nem történhet meg, de az ugyanolyan értékrendek – azaz a más ember léte és méltósága – egymással már versenghetnek. A jog ebben az esetben már nem az értékeket rendezi át, hanem helyzeteket rendez: a jogos védelemnél, vagy más, nem önkényes megfosztás esetében nem a halálbüntetés jogát ismeri el, hanem a nem önkényes védekezés minőségét oltalmazza az önkényességgel szemben.”

Példával illusztrálva, egy túszejtés esetében – bizonyos körülmények között – jogszerű lehet az elkövető elleni lőfegyverhasználat, amely eredményezheti az túszejtő halálát is. Ugyanakkor visszautalva az Sztv. rendelkezésére, minden más intézkedést meg kell tenni a sérülés, valamint az élet kioltásának elkerülésére. Így például a szakszerű tárgyalás folytatása, lőfegyverhasználat esetén végtagokra lövés, valamint sérülés esetén azonnali orvosi ellátás jelentősen csökkentheti a halálos eredmény bekövetkezését. Igaz ez a sérülésekre is, ugyanis bizonyos körülmények fennállásakor bekövetkezhetnek olyan sérülések is, amelyek a jogszerű, arányos intézkedések járulékos következményei lehetnek. Természetesen ezen intézkedések után részletesen ki kell vizsgálni annak jogszerűségét és szakszerűségét.

6.2. *Kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód vagy büntetés tilalma*

Ezen alapelv megjelenik a nemzetközi egyezményekben,²⁵ az Alaptörvényben,²⁶ valamint az Sztv-ben is. Az utóbbi a következőképpen fogalmaz: *„Az intézkedő nem alkalmazhat kínzást, kényszer-vallatást, embertelen vagy megalázó bánásmódot, az erre vonatkozó utasítást köteles megtagadni.”*²⁷

A kínzás lényegében az állam megjelenésével egyidős emberi tevékenység, amit évezredek óta az igazság kiderítésének egyik legalkalmasabb eszközének tekintettek. Az emberi elme igen termékenynek bizonyult e területen, így számos borzalmasnál borzalmasabb kínzási technikát alkotott meg és alkalmazott története során. Komoly fordulat itt is csak a második világháború után következett be, miután annak borzalmait a világ államait arra sarkalták, hogy olyan szabályokat, intézményeket alkossanak meg, melyek segítségével megakadályozhatják az alapvető emberi jogok súlyos megsértését. A jogok meghatározása mellett deklarációra kerültek azon cselekmények is, amelyek elkövetése azért tilos, mert azok súlyosan sértik az alapjogokat. Ezen tiltott cselekmények között került kiemelésre a kínzás is, amelyről 1984-ben önálló egyezmény is megalkotásra került Egyezmény a kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó büntetések vagy bánásmód ellen címen, ami 1987-ben lépett hatályba. Az egyezmény az első cikkében megfogalmazza a kínzás fogalmát,

²⁵ Senkit sem lehet kínzásnak, vagy embertelen, megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek alávetni. 1993. évi XXXI. tv. 3. cikk.

²⁶ Senkit nem lehet kínzásnak, embertelen, megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek alávetni, valamint szolgaságban tartani. Alaptörvény III. cikk (1) pontja.

²⁷ Sztv. 11. § (3) bekezdése.

ami igen bonyolult sikerült. A fogalom lényegi elemei a következők: minden olyan cselekmény, amellyel

- szándékosan súlyos fizikai vagy lelki fájdalmat vagy szenvedést okoznak egy személynek abból a célból, hogy tőle vagy harmadik személytől információt vagy vallomást szerezzenek, vagy megbüntessék,
- olyan cselekmény miatt, amit ő vagy egy harmadik személy követett el, vagy amivel gyanúsítják,
- köztisztviselő vagy más hivatali minőségben eljáró személy felbujtásával, hozzájárulásával vagy beleegyezésével.

Ugyanakkor, azt is kimondja az Egyezmény, hogy nem tartozik a kínzás körébe a törvényes szankcióból eredő, azzal velejáráó, vagy véletlenszerűen abból következő fájdalom vagy szenvedés. Ez egy nagyon fontos kitétel, ugyanis ahogyan már fentebb azt említettem, a jogszerű intézkedéseknek is lehetnek súlyos következményei.

Az emberi jogok védelmének európai rendszerét az 1949-ben felállított Európa Tanács alkotta meg, amelynek nagyon fontos alapját képezi az 1950-ben elfogadott Emberi Jogok Európai Egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezmény 3. cikke kimondja, hogy senkit nem lehet kínzásnak, embertelen, megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek alávetni.

Azonban az Egyezmény nem fogalmazta meg a kínzás fogalmát, ami így az Emberi Jogok Európai Bíróságára (a továbbiakban: EJEB) maradt. Az EJEB-nek rendkívül fontos szerepe van az emberi jogok rendszerében, ugyanis *„az Európai Egyezmény értelmében természetes személyek, nem kormányzati szervezetek, továbbá egyének csoportja – az Egyezményben biztosított jogok valamelyikének megsértésére hivatkozva – az összes hazai jogorvoslati lehetőség kimerítését követő hat hónapon belül bármely ügyet a bíróság elé terjeszthetnek.”*²⁸ Az EJEB kifejtette, hogy az Egyezmény

²⁸ HARASZTI Margit Katalin: A kínzás és az embertelen vagy megalázó bánásmód és büntetések tilalma az ENSZ és az Európa Tanács legfontosabb

3. cikkében szereplő „kínzás” szó nem alkalmas arra, hogy pontos és átfogó definíciót alkothasson róla. A kínzás kétségtelenül az embertelen bánásmód súlyosbított formája, amely intenzív fizikai és/vagy lelki szenvedés. Bár az intenzitás mértéke és a hossza a kínzás alapvető eleme, de sok más releváns tényezőt is figyelembe kell venni így például:

- az elkövetett rossz bánásmód természetét,
- az alkalmazott eszközöket és módszereket,
- a bánásmód ismétlését és a kezelés időtartamát,
- a kezelésnek kitett személy életkorát, nemét és egészségi állapotát,
- annak valószínűségét, hogy az ilyen kezelés károsíthatja-e a beteg fizikai, mentális és pszichológiai állapotát, és
- az okozott sérülések súlyos következményekkel jártak-e rövid vagy hosszú ideig,

Minden lényeges kérdést együtt kell megvizsgálni és levonni a következtetéseket, arra nézve, hogy történt-e kínzás.

Az EJEB a kínzás fogalmát az alábbiak szerint fogalmazta meg: a kínzás olyan súlyos és szándékos kegyetlenséget feltételez, amit komoly testi-lelki sérülések nélkül nem lehet megállapítani. Az EJEB-et 1959-ben hozták létre, amely ezt követően számos ügyet vizsgált felül. Ezek között több olyan is fellelhető, amely az egyezmény 3. cikke megsértésének megállapításával végződött. Ezen határozatokban számos esetben mondta ki az EJEB kínzásnak, embertelen, megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek az adott cselekményeket. Így kínzásnak minősítette többek között az alábbiakat:

- az adott személy hátrabilincselte kezeinél való fellógatását majd e közbeni ütlegetést

dokumentumaiban, valamint az állampolgári jogok országgyűlési biztosának tevékenységében, *ACTA HUMANA* 19. évfolyam, 2008/3. 55. o.

- a meztelenre vetkőztetett személy folyamatos nagynyomású vízzel való locsolását,
- az adott személy megerősszakolását.

Embertelen, megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek az alábbiakat:

- a fogvatartottak csuklyázása, kivéve a kihallgatás során;
- folyamatosan a falnak támasztva, széttett kezekkel és lábakkal fájdalmas testtartásban, hosszan tartóan ideig;
- folyamatos és monoton zaj alkalmazása;
- alvástól való megfosztás és
- nem megfelelő étkezés biztosítása (egy szelet) kenyérből és egy fél liter vízből álló étrendre hatórási időközönként.

Mindenképpen meg kell itt említeni az ún. emberséges bánásmódot, amely követelmény szintén megjelenik a személyi állománnyal szemben. Az Alaptörvény szerint mindenkinek joga van az emberi méltósághoz, amit a bv. jogviszony alatt is biztosítani kell, de számos nemzetközi egyezmény is deklarálja ezen az emberrel veszületett jogot. Természetesen kiindulópont lehet az embertelen bánásmód, és mondhatnánk, ha nem alkalmazzuk az imént említett embertelen cselekményeket, akkor megfelelünk az emberséges bánásmód követelményének. Véleményem szerint ez csak részben igaz, természetesen, ha nem vagyunk kifejezetten embertelenek, az egy alaphelyzet, de egy börtönkörnyezetben ehhez többet kell tenni annak érdekében, hogy emberséges legyen a bánásmód.

A több, alapvetően abban kell, hogy megnyilvánuljon, hogy ténylegesen biztosítani kell bizonyos körülményeket. Addig, míg egy szabad ember számos emberi, illetve állampolgári jogát saját belátása szerint tudja gyakorolni, egy bebörtönzött, akinek mind a fizikai mozgástere, mind a társaskapcsolatai teljes mértékben szabályozottak, csak úgy tudja megtenni, ha segítjük. Azaz minden fogvatartott számára biztosítani kell az alapvető emberi jogainak gyakorlást, így konkrétan meg kell teremteni azokat

a tárgyi és személyi feltételeket, ahol, amivel és akivel ezt meg tudják tenni. Így például a vallásgyakorláshoz, művelődéshez, oktatáshoz, egészségügyi ellátáshoz, stb. megfelelő helyiséget, tárgyi feltételeket, személyi feltételeket kell biztosítani.

A biztonsági intézkedések alkalmazása során számos olyan helyzet alakulhat ki, amikor a jogszerű cselekmény pillanatok alatt jogszerűtlenné, így pl. kínzássá, embertelenné, megalázóvá válhat. Különösen igaz ez azokra a biztonsági intézkedésekre, ahol fizikai kontaktus alakul ki az intézkedő és a fogvatartott között. Tipikusan igaz ez a biztonsági elkülönítésre, a motozásra és a mozgáskorlátozó eszközök alkalmazására.

A biztonsági elkülönítés során nagy figyelmet kell fordítani az elkülönítés időtartamára, az elkülönítés helyszínére, az elkülönített szükség szerinti orvosi és pszichológusi ellenőrzésre. Ezen kérdéseket a vonatkozó jogszabályok egyértelműen rendezik, így azok betartásával a kínzás vagy az embertelen bánásmód elkerülhető. A motozás esetében leginkább az intézkedés alá vont személy testhelyzetére, a megfelelő helyszín megválasztására, valamint az oktan alkalmazásra kell nagy hangsúly fektetni. A mozgáskorlátozás vonatkozásában pedig a legkényesebb helyzet a tárgyhoz rögzítés során alakulhat ki, ami az időtartam túllépésével, túlzott fájdalom okozásával válhat jogellenessé.

6.3. Az arányosság és szükségesség elve

Az arányosság betartásának kötelezettségét az Európa Tanács Miniszteri Bizottságának az Európai Börtönszabályokról szóló R/2006/2 ajánlása (a továbbiakban: Ajánlás) is megfogalmazza. *„A szabadságelvonással sújtott személyekre rótt korlátozásokat a szükséges legkisebb mértékűre kell szorítani és azoknak a kiszabásuk alapjául szolgáló törvényes célokkal arányosnak kell lenniük.”*²⁹

²⁹ Az Ajánlás 3. pontja.

„Az intézkedés nem okozhat olyan hátrányt, amely nyilvánvalóan nem áll arányban annak törvényes céljával. Több lehetőség és alkalmas intézkedés közül azt kell választani, amely az eredményesség biztosítása mellett a legkisebb személyi korlátozással, sérüléssel vagy károkozással jár.”³⁰

Ezen két alapelv már az intézkedések gyakorlati végrehajtásával állnak szoros kapcsolatban, azaz szakszerűségi alapelvnek minősülnek. Ahhoz, hogy egy konkrét intézkedés során ne kerüljön túllépésre a szükséges mérték, tisztában kell lenni azzal, hogy mit is értünk törvényes célon. A törvényes cél minden esetben azon állapot megteremtése, amely szükséges ahhoz, hogy a bv. szervezet a törvényben meghatározott feladatait biztonságosan végre tudja hajtani, azaz biztosított legyen a fogvatartás biztonsága. Ezen alapelvek betartásának egyik nehézségét az jelenti, hogy az intézkedő nem érzékeli azt a pillanatot, amikor már elérte a törvényes célt, ezért túllépi a szükséges mértéket. Ezt a problémát csak megfelelő oktatással és gyakorlati képzéssel lehet megoldani, azaz egy készség szintű tudást kell kialakítani a személyi állomány körében.

7. A biztonsági intézkedések

A biztonsági intézkedések szabályozása a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvényben (a továbbiakban: Bvtv.), valamint az annak végrehajtásáról szóló 16/2014. (XII. 19.) IM rendeletben (a továbbiakban: Rendelet) került megalkotásra. A biztonsági intézkedések alkalmazásának közös szabályai:

³⁰ Sztv.11. § (2) bekezdése.

- csak elítélttel vagy az egyéb jogcímen fogvatartott személlyel szemben alkalmazható,
- indokolt esetben együttesen több is alkalmazható,
- az a)-d) pontban meghatározottak csak egyéni kockázatelemzés alapján alkalmazhatóak,
- a biztonsági intézkedések jelentős része komoly gyakorlati kiképzést igényel, ezt a Rendelet is meghatározza, eszerint a motozást, a mozgáskorlátozást, a biztonsági ellenőrzést, a biztonsági vizsgálatot, valamint a biztonsági szemlést csak a személyi állomány kiképzett tagjai hajthatják végre.

A bv. szervezet igen speciális helyzetben van a rendvédelmi szervek tekintetében, ugyanis az intézkedéseket csak az elítélt, valamint az egyéb jogcímen fogvatartott³¹ személyek irányába fogantatosíthat. Ez alapvetően azt jelenti, hogy csak azzal a személlyel szemben lehet biztonsági intézkedéseket fogantatosítani, aki a büntetés-végrehajtási jogviszony alanya. Ugyanakkor számos olyan helyzet adódik, amikor a bv. szervezet személyi állománya más személyi körrel is kapcsolatba kerül. Ez előfordulhat úgy, hogy ezek a személyek valamilyen ügyintézés céljából belépnek a bv. szerv területére, vagy a bv. szervezet személyi állománya közterületen hajt végre valamilyen szolgálati feladatot. Ezekre a helyzetekre intézkedések nincsenek meghatározva, itt a jogalkotó egyedüli lehetőségként a kényszerítő eszköz alkalmazásának jogát és kötelezettségét teremti meg, valamint a mindenkit megillető jogos védelem jöhet szóba. A biztonsági intézkedések esetében nem releváns a jogviszony, ami szükséges az a megfelelő kiképzettség, az alkalmazás idején fennálló fizikai, egészségi, valamint a pszichikai állapot.

³¹ Egyéb jogcímen fogvatartott: a kényszergyógykezelt, a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy, a rendbíróság helyébe lépő elzárásra kötelezett személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető.

Az alábbiakban azokat a biztonsági intézkedéseket vizsgálom meg, amelyek a leggyakrabban kerülnek végrehajtásra, valamint a legnagyobb felkészültséget igénylik, a fentebb kifejtett szempontok alapján.

A *biztonsági elkülönítés* egy, a rendkívüli eseményeket megszakító, felszámoló intézkedés, amelyre akkor kerülhet sor, ha a fogvatartott olyan magatartást tanúsít, amellyel súlyosan sérti és/vagy veszélyezteti a bv. szerv rendjét, biztonságát. Az intézkedés foganatosítását általában az teszi igazán nehezzé, hogy az esetek többségében az elkövetőt egy ún. biztonsági elkülönítő zárkába kell elhelyezni, amely eljárás során az intézkedés alá vont sok esetben fizikálisan ellenáll, vagy az ellenállásától megalapozottan tartani kell. Ezért az eredményes végrehajtáshoz lényegében egy teljes körűen kiképzett, legalább 2-3 fő személyi állományra van szükség. A komplex kiképzettséget az is indokolja, hogy a végrehajtás során gyakran kényszerítő eszközt is – általában testi kényszer és bilincs – alkalmazni kell. Így a személyi állományból csak a beavatkozó és intézkedő, vagy a speciális szerepkört betöltő állomány jöhet szóba.

A *mozgáskorlátozó eszköz* alkalmazása, egy olyan preventív jellegű intézkedés, amelyet akkor kell, illetve lehet alkalmazni, ha a bilincs kényszerítő eszközként való alkalmazásának törvényben meghatározott feltételei nem állnak fenn, azonban a fogvatartás biztonságát sértő vagy veszélyeztető cselekmény megelőzése érdekében szükséges. Ehhez az intézkedéshez is szükséges a magas szintű kiképzetség, ugyanakkor a könnyítő körülmény, hogy a fogvatartott együttműködő magatartása mellett lehet alkalmazni pl.: bírósági előállítás végrehajtásakor. Amennyiben a fogvatartott nem együttműködő, már ez az intézkedés nem alkalmazható, mert az ellenszegülést kell először megszüntetni, amit ebben az esetben is az arányos kényszerítő eszköz alkalmazásával lehet kezelni. Azt azonban meg kell jegyezni, hogy a fogvatartott lényegében mindig tudja, hogy bizonyos cselekmények során

mozgáskorlátozás kerül alkalmazásra, így az ellenállás igen ritka. Mindezeket összevetve az intézkedést a beavatkozó és intézkedő szintű beosztásokat betöltő állomány képes végrehajtani, sőt némely esetben a támogató szintű állomány is alkalmazható, ha az erre irányuló kiképzést megkapta.

A *motozás* az előzőhöz hasonlóan egy preventív jellegű biztonsági intézkedés. A motozás célja a fogvatartás rendjét vagy biztonságát sértő vagy veszélyeztető cselekmények megelőzése vagy megakadályozása, rendkívüli esemény elkövetésére alkalmas tárgyak előtalálása, tiltott tárgyak felkutatása, büntetőeljárással vagy fegyelmi eljárással összefüggő tárgyi bizonyítási eszközök megszerzése. A bv. szervezetnél a motozás a legtágabban értelmezendő, ugyanis az kiterjed a megmotoszott testfelületére, testüregeire, ruházatára, személyes használati tárgyaira. Itt említeném meg a sok esetben rosszul értelmezett ruházat és csomagátvizsgálás végrehajtását, amit a bv. intézetek területére történő be- és az onnan történő kilépés engedélyezése során alkalmaznak. Ezt az intézkedés nem motozás, ugyanis a motozás lényegében egy teljes átvizsgálása a fogvatartott testfelületének, testüregeinek, a ruházatának, valamint a személyes használati tárgyainak. A be- és kilépésnél – még ha módszereiben hasonló is – csak a – nem fogvatartott személy – ruházatát és csomagját lehet kizárólag átvizsgálni.

Az intézkedés sok szempontból speciális elemekből áll, ezek a következők:

- a motozásnál technikai eszköz és szolgálati kutya is igénybe vehető, ezért a végrehajtó állománytagnak ismernie kell a technikai eszköz használatának szabályait – pl.: kézi fémkereső, csomagvizsgáló berendezés, stb. – a szolgálati kutya alkalmazása esetén pedig csak kiképzett kutyavezető jöhet szóba,
- az ún. testüregek átvizsgálását csak orvos, vagy szakápoló végezheti, amely szabály – egy kivétellel – minden esetben betartandó, a kivétel a szájüreg, amit betekintéssel a személyi állomány, ellenkező nemű tagja is átvizsgálhat,

- végül a motozást végrehajtó személyi állomány tagja(i) csak az intézkedés alá vont személy nemével azonos nemű lehet, továbbá azt is meg kell említeni, hogy amennyiben ún. vetkőztetéssel történő motozásról van szó, és annak végrehajtását kamerával ellenőrzik, a felvételeket csak a motozott fogvatartott nemével azonos nemű kísérheti figyelemmel.

Szintén komoly felkészültséget igényel a biztonsági ellenőrzés, a biztonsági vizsgálat és a biztonsági szemle végrehajtása. Ezekben az esetekben a végrehajtáshoz elsősorban szakmai képzettség szükséges, ami azt jelenti, hogy tisztában kell lenni a fogolyszökés előkészületi magatartásaival, a zárkák és zárkaberendezési tárgyak rejtésre alkalmas részeivel, valamint a motozással is, mivel a végrehajtás során az érintett fogvatartottakat meg is kell motozni.

Röviden ki kell még térni az ún. előjárói felelősségre. A személyi állomány tagja az intézkedéseket – igaz ez a kényszerítő eszközök alkalmazására is – vagy saját elhatározása alapján, vagy előjárói parancsra, utasításra alkalmazza.

*„A hivatásos állomány tagja szolgálatteljesítése során köteles végrehajtani a szolgálati előjáró parancsát, a felettes rendelkezését, kivéve, ha azzal bűncselekményt követne el.”*³² Főszabály szerint a parancsot mindenki köteles végrehajtani, ugyanakkor van két olyan körülmény, amelyek ezen kötelezettség teljesítését befolyásolják. Egyfelől, a bűncselekmény megvalósítása, ebben az esetben nincs kivétel, az ilyen parancsot meg kell tagadni. Másfelől, ha a parancs jogellenes és az a személyi állomány tagja számára felismerhető, akkor erre a körülményre fel kell hívnia a szolgálati előjáró³³ figyelmét. Azonban, ha a szolgálati előjáró a parancsát

³² Hszt. 103. §. (1) bekezdése.

³³ Szolgálati előjáró: a hivatásos állomány tagjával szemben a magasabb szolgálati beosztásánál fogva parancs, intézkedés kiadására vagy munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy; szolgálati előjárónak vezető beosz-

ennek ellenére fenntartja, azt kérelemre írásba kell foglalnia. Itt azért meg kell azt jegyezni, hogy az írásba foglalás nem túl életszerű, azt egy intézkedési helyzetben lényegében nem lehet teljesíteni. Itt csak egy megoldás jöhet szóba, az írásba foglalást az intézkedés után kell megtenni. Azt viszont *expressis verbis* kijelenti a törvény, hogy „*a jogszabálysértő parancs, rendelkezés végrehajtásáért kizárólag az azt kiadó felel.*”³⁴

Abban az esetben, ha a személyi állomány tagja saját elhatározásból intézkedik, akkor természetesen a felelőssége teljeskörű, viszont bizonyos esetekben a jogalkotó előírja az ún. jogszerűségi vizsgálatot. Ez az eljárás a kényszerítő eszközök alkalmazását követően minden esetben kötelező, ugyanakkor a biztonsági intézkedések vonatkozásában – egy kivétellel – nem. A kivétel a mozgáskorlátozó eszköz alkalmazása, azonban a jogszerűségi vizsgálatot normatív utasítás határozza meg, nem pedig jogszabály.

8. Az intézkedések foganatosításának garanciái

8.1. Az oktatás, képzés, továbbképzés

Ahogy a fent leírtakból kiderült, a vonatkozó szabályozók minden szinten tartalmazzák a szükséges információkat, mind nemzetközi, mind a belső szabályozókat tekintve. Így a feladat az, hogy ezeket az információkat az érintett állománynak átadjuk, ugyanis jelentős részben a személyi állomány képzettségén, vagy képzetlenségén áll vagy bukik az intézkedések jogszerűsége, szakszerűsége és eredményessége. Az Ajánlás is meghatározza azokat az oktatási és képzési feltételeket, amelyek szükségesek

tású, rendvédelmi igazgatási alkalmazottként vagy igazságügyi alkalmazottként foglalkoztatott személy is minősülhet.

³⁴ Hszt. 103. §. (2) bekezdése.

a megfelelő szolgálatellátáshoz. Így megemlíti az alapképzést: „A személyi állománynak szolgálatba lépése előtt általános és speciális képzésben kell részt vennie, továbbá elméleti és gyakorlati vizsgákon kell megfelelnie.”³⁵ Valamint szól a továbbképzésekről: „A vezetésnek úgy kell eljárnia, hogy a személyi állomány ismereteit és szakmai hozzáértését teljes pályafutása során megtartsa és javítsa, megfelelő időközönként szervezett tanfolyamokon és továbbképzésben való részvétel révén.”³⁶ Itt a terület fontosságára, komplexitására tekintettel nem kívánok részletekbe menő elemzést folytatni. Csak röviden azt fejteném ki, hogy az intézkedések vonatkozásában – így különösen a motozás, a mozgáskorlátozás, a biztonsági ellenőrzés-, vizsgálat-, és szemle tekintetében – milyen képzettségi szintre van szükség. Ez a minőség a készségszintű tudás elérése és fenntartása. Az ismeretek elsajátítása során ismeretről, jártasságról és készségről beszélhetünk. Az ismeret a tanulással a valóságról szerzett tények, információk, fogalmak, elméletek összessége. A jártasság szintjén végzett tevékenység bizonyos elemei automatizálódnak, más elemek viszont tudatosak. Az automatizált és a tudatos (döntésgényes) lépések rendje a begyakorlás során állandósul, majd – további gyakorlás után teljesen automatikussá, azaz készséggé válik.³⁷ Tehát akkor, amikor tevőleges intézkedéseket foganatosít az állomány tagja, a készségszint megléte szükséges. Ennek eléréséhez az alapfokú iskolában töltött idő nem elegendő, ahhoz mindenképpen szüksége van a szolgálatellátás alatt is a rendszeres oktatásra és továbbképzésre.

³⁵ *Az Európa Tanács Miniszteri Bizottságának az Európai Börtön szabályokról szóló R/2006/2 ajánlásának 81. 1. pontja.*

³⁶ *Az Európa Tanács Miniszteri Bizottságának az Európai Börtön szabályokról szóló R/2006/2 ajánlásának 81. 2. pontja.*

³⁷ [Http://www.kislexikon.hu/jartassag_es_keszseg.html#ixzz52Y5hLXXc](http://www.kislexikon.hu/jartassag_es_keszseg.html#ixzz52Y5hLXXc), (letöltés ideje: 2017. 12. 16.)

8.1.1. Az elmélet és gyakorlat kérdése

Ki szeretnék térni itt röviden az elmélet és gyakorlat – teória-praxis – kérdésére is. Az elmélet és a gyakorlat kézen fogva járnak, akár tetszik akár nem. *„Az oktatás valamennyi alapelve, így az elmélet és a gyakorlat kapcsolatának elve is a természet, a társadalom valamilyen alapvető törvényszerűségére, összefüggésére épül. Ezért nemcsak oktatási alapelve, hanem az általánosabb érvényű társadalmi tevékenység, a termelés, a politikai élet stb. fontos követelménye is. Az elmélet és a gyakorlat összekapcsolásának didaktikai elve azt a célt szolgálja, hogy a tanulókat felkészítsük elméleti tudásuknak a legkülönbözőbb gyakorlati helyzetekben való alkalmazására és az őket körülvevő valóság megváltoztatására.”*³⁸

Véleményem szerint az elmélet egy szükséges gondolkodás a gyakorlati végrehajtásról, amely gondolkodás akkor is megjelenik, ha rögtön a gyakorlattal kezdünk. Nincs olyan, hogy valamit csak gyakorlatban hajtunk végre, ugyanis mindenképpen kapcsolódni fog egy elméleti gondolkodás is. A kérdés inkább az, hogy képesek vagyunk-e meghatározni a szükséges arányokat.

8.2. A feladatellátáshoz szükséges részletes és naprakész információk átadása

Amellett, hogy az állomány tagja rendelkezik az adott intézkedés végrehajtásához szükséges általános ismeretekkel, a hatékony és eredményes feladatellátáshoz biztosítani kell a részletes, releváns adatokat és információkat is, melyeket az ún. speciális eligazítás során kell átadni. Az eligazítás egy kötelezően végrehajtandó feladat,

³⁸ ZUKOVICS Imre: *Az elmélet és a gyakorlat kapcsolatának figyelembevétel a feladatlapok összeállításában, tervezésében*, https://acta.bibl.u-szeged.hu/26776/1/modszertani_019_003_146-153.pdf. (letöltés ideje: 2023. 12. 14.)

amit minden biztonsági feladat ellátása előtt az illetékes elöljárónak kell elvégeznie.

8.3. Az intézkedések végrehajtásának utólagos elemzése, értékelése

Szakmai szempontból az egyik legértékesebb vezetői tevékenység a végrehajtói állomány számára az intézkedéseket követő értékelés. Az állománynak ez szakmailag és mentálisan is komoly támaszt jelent. Ezért nagyon fontos, hogy a különböző intézkedési szituációkról képek, felvételek készüljenek, amelyek segítségével a lehető legpontosabban lehessen azokat elemezni, rekonstruálni.

8.4. Pszichológusi tanácsadás szükségessége

Azon intézkedések esetében, ahol közvetlen kapcsolat van az intézkedő és az intézkedés alá vont személy között – biztonsági elkülönítés, motozás, mozgáskorlátozó eszköz alkalmazása, biztonsági vizsgálat- és szemle – sok esetben érheti olyan stressz hatás az intézkedőt – mind fizikailag, mind mentálisan –, amely a jövőbeni feladatellátásban bizonytalanná teheti. Az Ajánlás egyértelmű elvárása, hogy a „*személyi állománynak magas szintű szakmai és személyi normák megtartásával kell munkáját végeznie.*”³⁹ Az ilyen magas szintű követelményeknek való megfeleléshez – különösen a fiatalabb, kezdő kollégák esetében – nagyon komoly segítséget tud nyújtani a pszichológusi támogatás.

8.5. Megfelelő eszközök biztosítása

Az intézkedések szinte mindegyike igényel valamilyen tárgyi feltételt. Vannak olyanok, amelyek egész rendszerek alkalmazását, vannak olyan, amelyek egyszerűbb eszközöket kívánnak meg.

³⁹ Ajánlás 72. 4. pontja.

9. A jogszerűtlen intézkedések következményei

9.1. Hivatali bűncselekmények

A bv. szervezet hivatásos jogviszonyú tagjai büntetőjogi szempontból hivatalos személynek és katonának minősülnek, így az intézkedéseik során hivatali bűncselekményeket⁴⁰ és katonai bűncselekményeket is elkövethetnek. Az intézkedések fogantatása során jellemzően a bántalmazás hivatalos eljárásban, és a kényszervallatás fordul elő. *„A hivatali bűncselekmények általános jellemzője, hogy az elkövetők tevékenysége egyrészt zavart okoz az államapparátus szabályszerű működésében, másrészt gyengíti az államapparátusba, azok tagjaiba vetett bizalmat.”*⁴¹ Az intézkedések során a leggyakrabban elkövetett bűncselekmény a bántalmazás hivatalos eljárásban⁴². Ezekben az esetekben a tettes általában olyan módon hajtja végre az adott intézkedést, hogy a szükségtelen bántalmazást alkalmaz. Így annak ellenére, hogy az intézkedés alá vont személy együttműködő magatartást tanúsít – aláveti magát a motozásnak, a mozgáskorlátozásnak – az intézkedő jogellenesen, bántalmazza az intézkedés alá vont személyt.

A biztonsági intézkedések közül elsősorban azok jöhetnek szóba, amelyek alkalmazása során az intézkedő és az intézkedés

⁴⁰ Bántalmazás hivatalos eljárásban, Bántalmazás közfeladatot ellátó személy eljárásában, Kényszervallatás, Jogellenes fogvatartás, Hivatali visszaélés, Közfeladati helyzettel visszaélés, Jogosulatlan titkos információgyűjtés vagy adatszerzés, Jogosulatlan megbízhatósági vizsgálat végzése.

⁴¹ BELOVICS Ervin – MOLNÁR Gábor Miklós – SINKU Pál: *Büntetőjog II. Különös Rész*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018. 506. o.

⁴² 301. § (1) Az a hivatalos személy, aki eljárása során más tetteleg bántalmaz, büntett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. (2) A büntetés két évtől nyolc évig terjedő szabadságvesztés, ha az (1) bekezdésben meghatározott bűncselekményt csoportosan követik el.

alávont között testi kontaktus jön létre, így leginkább a motozás és a mozgáskorlátozás. Tettleges bántalmazásnak minősül más testének szándékos, jogellenes és célzatos megérintése,⁴³ így ha a motozás vagy a bilincs, mint mozgáskorlátozó eszköz felhelyezése során az intézkedő olyan mozdulatokat tesz, amelyek nem szükségesek a jogszerű végrehajtáshoz, pl.: a falhoz löki a fogvatartottat, vagy a lábai megrúgásával kényszeríti terpeszállásba. Hasonló helyzet lehet a biztonsági vizsgálat és szemle alkalmával is, de a biztonsági elkülönítés esetén is, ugyanis ezen intézkedések során is meg kell motozni a fogvatartottakat, illetve mozgáskorlátozásra is szükség lehet. Ezekben az esetekben a hivatalos eljárás az ellenőrzési, a vizsgálati tevékenység.

Mindenképpen meg kell itt említeni a kényszerítő eszköz alkalmazását is, mivel ezen eszközök használata sok esetben kapcsolódik a biztonsági intézkedések alkalmazásához. A kényszerítő eszközök alkalmazására külön szabályok vonatkoznak⁴⁴, ugyanakkor, ha az arányosság követelményei nem kerülnek betartásra, megvalósulhat a bántalmazás hivatalos eljárásban. Fontos körülmény a bűncselekmény megítélésében, hogy az intézkedésnek a kezdetben jogszerűnek kell lennie – a fogvatartott megtámadja a felügyelőt, fogolyszökést kísérel meg, stb. –, azaz a fogvatartott valamilyen jogellenes magatartást tanúsított, amely magatartás megalapozta a kényszerítő eszköz alkalmazását. Abban az esetben, ha az intézkedés helyszínén a személyi állomány más tagja vagy tagjai végig nézik a jogsértő tevékenységet és nemcsak hogy nem lépnek közbe, de a bántalmazást jól láthatóan helyeselik és kifejezésre juttatják, hogy arról nem fognak jelentést sem tenni, bűnsegédi magatartást valósítanak meg.

⁴³ BELOVICS – MOLNÁR – SINKU: i. m. 508. o.

⁴⁴ Sztv. IV. fejezet.

Kényszervallatás⁴⁵ során az erőszak, a fenyegetés, vagy más hasonló módszer már kezdettől fogva megjelenik. A bűncselekmény alanya csak olyan személy lehet, aki jogosult vallomás vagy nyilatkozat tételre más személyt felhívni. Ilyen személy lehet a bv. intézet fegyelmi-nyomozó tisztje, aki hivatalos eljárása során – pl.: a fogvatartott fegyelmi eljárásának lefolytatása – elkövetheti a kényszervallatást.

9.2. *Katonai bűncselekmények*

A katonai bűncselekmények elkövetője is lehet a bv. szervezet hivatásos tagja. *„A rendészettudomány széles körű, egyben integráló szerepe révén hat a katonai büntetőjog alakulására. Jelentős kapcsolódási pont, hogy a katona büntetőjogi fogalmába nemcsak a haza katonai védelméért felelős fegyveres erők tagjai (hagyományos értelemben vett katonák) tartoznak bele, hanem rendészeti (rendvédelmi) szervek, mint a rendőrség, és a büntetés-végrehajtási szervezet, avagy a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai is.”*⁴⁶ A bv. szervezet személyi állománya – az intézkedési kötelezettségének teljesítése során – jellemzően a kötelességszegés szolgálatban, valamint a jelentési kötelezettség megszegése bűncselekményeket követheti el. Az utóbbi bűncselekmény elkövetési magatartása leginkább az alapelveket sértő magatartásokhoz kapcsolódó jelentési kötelezettség nem teljesítésével valósulhat meg. Abban az esetben, ha egy aránytalan, vagy a kínzás, embertelen bánásmód megvalósulásának szemtanúja a személyi

⁴⁵ 303. § (1) Az a hivatalos személy, aki annak érdekében, hogy más vallomást vagy nyilatkozatot tegyen, illetve ne tegyen, erőszakot, fenyegetést, vagy más hasonló módszert alkalmaz, büntett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

⁴⁶ HAUZINGER Zoltán: *A katonai büntetőjog rendszertana*, AndAnn Oktatási és Szolgáltató Kft., Pécs, 2010. 49. o.

állományi tag, de azt nem jelenti előljárójának, elköveti a jelentési kötelezettség megszegését, de adott esetben a kötelességszegés szolgálatban bűncselekmény is megvalósulhat, mivel az állomány tagja nem lép közbe tevőlegesen a bűnös magatartás megakadályozása érdekében.

Meg kell még itt említeni a vétségi szintű katonai bűncselekmények fegyelmi eljárásban történő elbírálását is. A katonai vétség, mint a bűncselekmény egyik fajtája alapvetően büntető-eljárás hatálya alá tartozik, azonban ha a büntetés célja fegyelmi fenytéssel is elérhető, akkor a katonai ügyész fegyelmi eljárásra utalja az ügyet. *„Ilyenkor a katonai ügyész elutasítja a feljelentést, illetve megszünteti az eljárást, ha úgy ítéli meg, hogy a katonai vétség oly csekély súlyú, hogy a büntetés célja pusztán fegyelmi fenytéssel is célra vezet. Ebben az esetben a bíró csak kivételes alkalmakkor jelenik meg, a főszerep pedig a katonai ügyészé, az iratok megküldésével pedig az illetékes parancsnoké lesz.”*⁴⁷ Ilyen esetekben maga a bűncselekmény kevésbé veszélyes a társadalomra, és annak csekély súlya miatt elegendő a fegyelmi fenytés kiszabása is. *„A katonai által elkövetett katonai vétség fegyelmi jogkörben történő elbírálása tulajdonképpen nem más, mint a büntett – vétség elhatárolásának visszatükröződése egy speciális (katonai) eljárásban.”*⁴⁸

Több okból is előnyösebb a fegyelmi eljárás alkalmazása, egyfelől így gyorsabban születhet meg a döntés⁴⁹ is, melynek fon-

⁴⁷ NAGY Szintia Mirtill: A fegyelmi eljárás jelentősége a fegyveres erők körében, *Dikurzus* 6. évf. 2016/2. 48. o.

⁴⁸ Szűcs Zoltán: A parancsnoki nyomozati és fegyelmi jogkör - kompromisszum a büntető felelősségre vonás gyorsítása és egyszerűsítése érdekében?, *Debreceni Jogi Műhely*, VII. évfolyam. 2010/3. (2010. október) 51–65. o.

⁴⁹ Ez a körülmény megfelel az Emberi Jogok Európai Egyezménye hatodik cikkének, miszerint mindenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen, nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja.

tosságát Hautzinger Zoltán eképpen emeli ki: *„A gyorsítás elve nemcsak a fegyelem erősítése, az általános prevenció elérése, hanem a katonai vagy rendvédelmi szolgálat ellátása szempontjából is fontos. Kétséges, hogy egy fegyelmi vagy büntetőeljárás hatálya alatt álló katona terhelti minősége folytán – főként fegyveres – szolgálatba vezényelhető. A gyors eljárás révén ugyanakkor hamarabb szűnik meg ez a bizonytalanság, és születik döntés arra vonatkozóan, hogy az eljárás alá vont személy alkalmas-e további katonai szolgálatra, vagy végleges pótlása válik szükségessé.”* Másfelől valamelyest csökkenti a bíróság leterheltségét is.

Összegzés

Tanulmányom a bv. szervezetnél alkalmazott intézkedések és az azokat foganatosító személyi állomány kapcsolatába ad egy rövidebb betekintést. Szándékom volt azt is bemutatni, hogy milyen kiemelt szerepe van a rendnek, a fegyelemnek egy ilyen zárt rendszerben, mint a büntetésvégrehajtás. Ennek a rendnek a kialakítására, fenntartására szolgálnak az intézkedések, amelyek mind a rend megbontásának megelőzésében, mind a már megkezdett rendbontás megszakításában, majd az eredeti – törvényes – állapot visszaállításában jelentős szerepet töltenek be. Ugyanakkor igyekeztem azt is bemutatni, hogy mennyire komplex ez az intézkedési rendszer, amelyben – vélhetően az összetettségéből fakadóan – vannak néhol bizonytalanságok is. Ennek érzékeltetésére megpróbáltam felvázolni azokat a körülményeket, amelyek az intézkedések végrehajtását befolyásolják, így a személyi állomány feltételrendszerét, az intézkedési kötelezettségre ható alapelvek rendszerét, valamint a jogszerűtlen intézkedések jogkövetkezményeit.

Kutatásaim során egyre jobban körvonalazódott bennem, hogy a bv. szervezet feladatrendszerében az egyik legfontosabb

követelmény a biztonságos környezet megteremtése, amely nélkül lehetetlen a biztonságos fogvatartás, valamint a fogvatartottak eredményes reintegrációja. Az is nyilvánvaló, hogy ezen követelmények megteremtésének az intézkedések központi, nélkülözhetetlen elemét képezik.

Irodalomjegyzék

- Belovics Ervin – Molnár Gábor Miklós – Sinku Pál: *Büntetőjog II. Különös Rész*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018.
- Farkas Ádám: *A fegyveres védelem mint állami alrendszer és annak szabályozási sajátosságai*, Magyar Katonai Jogi és Hadijogi Társaság, Palatia Nyomda és Kiadó Kft. 2018.
- Haraszi Margit Katalin: A kínzás és az embertelen vagy megállító bánásmód és büntetések tilalma az ENSZ és az Európa Tanács legfontosabb dokumentumaiban, valamint az állampolgári jogok országgyűlési biztosának tevékenységében. *ACTA HUMANA*, 19. évf. 2008/3. 47–63. o.
- Hautzinger Zoltán: *A katonai büntetőjog rendszertana*, AndAnn Oktatási és Szolgáltató Kft. Pécs, 2010. 49. o.
- Nagy Szintia Mirtill. A fegyelmi eljárás jelentősége a fegyveres erők körében, *Diskurzus: Batthyány Lajos Szakkollégium Tudományos Folyóirata* 2016/2. 46–52.
- Somogyvári Mihály: Kockázatelemzési Rendszerek a Büntetés-végrehajtásban, *Börtönügyi Szemle*, 2018/1. sz.
- Szűcs Zoltán: A parancsnoki nyomozati és fegyelmi jogkör – kompromisszum a büntető felelősségre vonás gyorsítása és egyszerűsítése érdekében?, *Debreceni Jogi Műhely*, VII. évf. 2010/3. (2010. október) 51–65. o.
- Zukovics Imre: *Az elmélet és a gyakorlat kapcsolatának figyelembevétele a feladatlapok összeállításában, tervezésében*, https://acta.bibl.u-szeged.hu/26776/1/modszertani_019_003_146-153.pdf.

Jogforrások

Magyarország Alaptörvénye

1976. évi 8. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről

Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény

Az Európa Tanács Miniszteri Bizottságának az Európai Börtönszabályokról szóló R/2006/2 ajánlása

A bv. szervezetről szóló 1995. évi CVII. törvény

A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény

A büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény

A szabadságvesztés, az elzárás, az előzetes letartóztatás és a rendbírság helyébe lépő elzárás végrehajtásának részletes szabályairól szóló 16/2014. (XII. 19.) IM rendelet

FÓRUM

Kis-Benedek József

Katonai magánvállalatok a világban

A fegyveres konfliktusok számának növekedésével, illetve a gazdasági érdekeltségek erősödésével egyre gyakrabban találkozunk a katonai magánvállalatok megjelenésével szerte a világban. A jelenség nem új, a Brit Kelet-Indiai Társaság már a XVIII., XIX. században nagy magánhadsereggel rendelkezett. A londoni kereskedőkből alakult cég igyekezett a spanyol armada pusztulása utáni politikai vákuumot kihasználni. Erzsébet angol királynő 1600-ban adománylevélben biztosított kereskedelmi előjogokat az indonéz szigetvilágban, mivel azonban a hollandok megelőzték őket, kénytelenek voltak tevékenységüket áthelyezni Indiába. A szervezet klasszikus kereskedelmi tevékenységet folytatott fűszerekkel, selyemmel. A XVIII. században a brit birodalom hanyatlásnak indult, ezért a társaság érdekeit fegyveres erővel védte meg. A Kelet-Indiai Társaságnak működése biztosításához ütőképes hadsereget kellett működtetnie. Ez a haderő brit tisztek irányítása alatt indiai zsoldosokból állt, a csapatok élén indiai parancsnok állt. A Társaság szerepét egyre több területre, kontinensre terjesztette ki. Állami (birodalmi) érdek magánhadsereggel történő megvédéséről van szó. A hidegháború idején, az afrikai kontinensen számos magánhadsereg létezett. Ha a mai helyzetet vesszük górcső alá, hasonló jelenségekkel találkozunk. Nem szándékom történelmi kérdésekkel foglalkozni, de érzékeltetni szeretném, hogy a téma nem új keletű.

A mai értelmezés szerint a magánhadsereg (Private Military Company PMC) független társaság, amely katonai szolgáltatást nyújt nemzeti kormányoknak. Gyakran sajátos viszonyban áll a katonai hírszerzéssel, bár ezt kevésbé reklámozzák. Harcol

és védi az erőket, gyakran gazdasági tevékenységet folytat, ami esetenként meglehetősen ellentmondásos. Kiképzést folytat, de akár harcoló szervezet is lehet, jól képzett állománnyal és fejlett haditechnikai eszközökkel ellátva.

Ha katonai magánvállalatokról van szó, az emberek többsége az amerikai Blackwater cégre gondol. Ez a cég összehasonlítható az utóbbi időben, különösen az orosz-ukrán háború óta feltűnt és megerősödött orosz Wágner-csoporttal és az ehhez hasonló egyéb magánbiztonsági szervezetekkel. A magántulajdonban lévő erők nagy üzletet jelentenek globális méretekben is. Sokat foglalkoznak vele az oktatásban, a médiában és természetesen a hírszerző közösségekben. Ennek ellenére megállapítható, hogy a szervezetekre vonatkozó ismeretek meglehetősen hiányosak, főként a magánvállalatok sajátosságai miatt. Az elmúlt években sokat hallhattunk róluk Jemenben, Nigériában, Ukrajnában, Szíriában, és Irakban. Számos helyen azért is feltűntek, mert a helyi erőktől jóval magasabb képzettséggel rendelkeznek. A Közel-Keleten kiemelendő Kurdisztán, ahol az olajmezőket, olajtársaságokat védik, illetve feltűnnek a terrorizmus elleni harcokban. Az állományukban számos kalandvágyó ember is található, vagy egyszerűen olyan emberek, akik a polgári életvitelt értelmetlennek tartják. Az Egyesült Arab Emírségek titokban több száz zsoldost vet be a jemeni hűtik elleni harcban. Latin-Amerikában, különös tekintettel Columbiára, Panamára, El Salvadorra és Chilére a drogháborúknak vesznek részt. Az Emírátságok, ahol hozzávetőleg 1800 fő szolgál, a korábbi szolgálati helyük négyszeresét fizeti az oda szerződőknek. Szegény országokból (mint például Szudán, Csád, Eritrea) afrikai zsoldosok harcolnak Jemenben Szaúd- Arabia érdekében. Sok harcost vesznek fel gazdag arab államokba, különös tekintettel Szaúd-Arábiára, Katarra és az Emírségekre, ahol nincs erős hadsereg, de háborúzni akarnak. Külön alkalmazási területet képeznek az olajban gazdag területek. Szándékosan nem államokat említek, hanem

az államon belül az olajban gazdag területekre gondolok, például Líbiában és Szíriában, ahol orosz magánhadseregek tevékenykednek, kiemelten a Wágner-csoportot, illetve utódszervezetét. Szíriában hozzávetőleg 2500 orosz zsoldos tevékenykedik. A kelet-ukrajnai háborúban mindkét oldalon számos zsoldos harcol, ezek csecsenek, franciák, spanyolok svédek és szerbek.¹ A Wágner-csoport számos titkos feladatot hajt végre, amit értelemszerűen az oroszok cáfolnak. Ukrán oligarchák is alkalmaznak zsoldosokat, természetesen nem az állam érdekében. Nigériában az állam magánhadsereget alkalmaz a hírhedt Boko Haram elleni harcban. A terrorszervezet szeretne egy kalifátust létrehozni az országban. Több tízezer ember halt meg a terrorszervezettel vívott küzdelemben. Ismert az afrikai mondás: *„ahol az elefántok harcolnak, ott nem nő föl”*. A nigériai kormány titokban szerződött a zsoldosokat.

Terrorszervezetek is alkalmaznak zsoldosokat, sőt humanitárius szervezetekben is folytatnak toborzást, például az NGO-k körében (CARE, CARITAS, Mentsétek meg a gyerekeket, World Vision és számos más szervezetek is számításba vehetők). Több bizonyítékot mutatott be a közelmúltban az izraeli kormány, amely szerint a Hamász az UNRWA (United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East az ENSZ Palesztin Menekülteket Segélyező és Munkaközvetítő Hivatala a Közel-Keleten) szervezet tagjait is igénybe veszi. Ez egy speciális helyzet, még vizsgálat alatt van, de az UNRWA azonnal felmentette azokat a palesztinokat, akik állítólag együttműködtek a Hamásszal.

A multinacionális szervezetek is nagy felvevőnek számítanak a zsoldosok körében, különös tekintettel a vonzó ipará-

¹ Sean McFATE: *Mercenaries and War: Understanding Private Armies Today*, <https://ndupress.ndu.edu/Media/News/article/2031922/mercenaries-and-war-understanding-private-armies-today/> (letöltés: 2024. 01. 12.)

gakban. Kedvelt terület a tengeri hajózás, hasonlóképpen a kalózokhoz. Feladatuk a hajó személyzetének védelme, gondoljunk csak az Ádeni-öbölre, a Malaccá-szorosra és a Guineai-öbölre. A közel-keleti konfliktus miatt itt ma már államok haditengerészeti erőket is bevetnek, de a hajótársaságok saját védelmükben zsoldosokat is alkalmaznak. A zsoldosok csak azon a területen tevékenykednek, ami kalózveszélyes, majd a területet elhagyván visszatérnek bázisaikra.

Új területet jelent a hacker tevékenység és az ellene folytatott küzdelem. Ha a hackereknek tudomásukra jut, hogy az adott céget zsoldosokkal védik, többnyire könnyebb célokat választanak. Nem kérdés, hogy érdemes beruházni a cégeknek ezen a területen, megkímélve magukat számos kellemetlenségtől. A leírtakból kiderül, hogy a zsoldosokat egyre több területen alkalmazzák. Megjelenésük a hadviselésben új fenyegetést is magával hozott, ez a szerződéses hadviselés. Beszélhetünk a háború „piacosításáról” is, ahol a katonai erőt adják és veszik.

Amint láthatjuk, használatos a zsoldos (mercenary) kifejezés alkalmazása is, azonban mára e helyett inkább a magánhadsereg (PMC) kifejezés terjedt el. Oka egyszerű: 2001-től az ENSZ tiltja a zsoldosok alkalmazását (Mercenary Convention). A zsoldos: idegen ország által fizetett katona, aki az őt alkalmazó ország érdekében szolgál. A Hadtudományi lexikon 2019-es kiadása szerint a *„zsoldos az 1949. augusztus 12-én kötött genfi egyezmények kiegészítő jegyzőkönyvei alapján olyan fegyveres, aki pénzért, hivatásszerűen aktív fegyveres szolgálatot vállal, kifejezetten fegyveres összeütközés céljával, olyan közösség érdekében, amelyhez egyébként nincs köze, és olyan pénzbeli juttatásért, amelynek összege meghaladja az ott szolgáló helyi katonák fizetését. A hivatásos katonától a magasabb zsold és a morális elkötelezettség hiánya különbözteti meg. Általában jellemző rá a mobilitás és a professzionalitásra való törekvés, azonban morálisan nem értékelhetők, mivel nagyobb zsoldért bármikor továbbáll-*

*hatnak.*² Egyszerűen kifejezve a zsoldos fegyveres civil, akit konfliktus övezetben azért fizetnek, hogy harcoljon, vagy kiképezzen. A zsoldos öt sajátosság alapján különböztethető meg a katonától, vagy a fegyveres, nem állami szereplőtől. Először is jobban érdekelték a profitszerzésben, mint a politikában. Ez nem jelenti azt, hogy teljes mértékben figyelmen kívül hagynák a politikát, de alapvetően profitérdekelt szervezetekről beszélhetünk. Másodszor üzleti felépítés szerint működnek, a nagy magán katonai társaságok a Wall Streeten és a londoni tőzsdén vannak jegyezve. Harmadszor: expedíciós természetűek, azaz lehetőleg külföldön és kevésbé hazai biztonsági feladatokban érdekelték. Vannak kivételek, akkor, ha honvédelemről van szó, de általában elmondható, hogy a zsoldosok inkább külföldi érdekeltségűek és nem belső biztonsági őrzéssel foglalkoznak. Negyedszer inkább katonai, mint rendészeti természetűek. A katonai erő célja az ellenség legyőzése, míg a rendészeti erők inkább az eszkaláció megakadályozására, a rend megőrzésére törekszenek. Ötödször és talán ez a legfontosabb, a zsoldosok halált okozó eszközöket alkalmaznak és a fegyveres konfliktusok megváltoztatására törekszenek. Természetesen mindig vannak kivételek, eltérések a sajátosságok természetében, de általában az említett sajátosságok hozzájárulnak annak eldöntéséhez, hogy fegyveres szereplőről, vagy zsoldosokról beszélünk. Katonák és politikailag motivált nem állami tényezők nem törekszenek a háborút üzleti célokra felhasználni és profitot termelni.

A zsoldosok a hadtörténelemben mindig jelen voltak. Az Ótestamentum is említést tesz róluk, de nem negatív értelemben. A karthágói csatában is alkalmaztak zsoldosokat, de Nagy Sándor hadseregében is ötezer külföldi zsoldos szolgált az ázsiai hadjárat során. A pápák is előszeretettel alkalmaztak zsoldosokat a hitetlenekkel szemben. A harmincéves háborúban (1618–1648)

² *Hadtudományi lexikon*, Új kötet, Dialóg Campus, Budapest, 2019. 1191. o.

nagy létszámú (50 ezer fős) hadseregeket alkalmaztak, zsoldosokkal megerősítve. A háborút lezáró vestfáliai béke új lendületet hozott a zsoldosok alkalmazásában. Városállamok, királyok, gazdag családok, pápák a vitáikat gyakran zsoldosok bevonásával rendezték. Az évszázadok során a magánhadseregek hadviselése megkövetelte, a tevékenység szabályozását. Erre szolgált az 1977-ben elfogadott genfi megállapodás, amely gyakorlatilag megtiltotta a zsoldosok alkalmazását. Lássunk a szabályokból néhány pontot:

- A zsoldos olyan személy, akit helyben, vagy külföldön toboroznak azért, hogy fegyveres konfliktusban részt vegyen.
- Az ellenségeskedésekben magánérdekből vesz részt, tevékenységéért pénzt kap.
- A konfliktusban részt vevő feleknek nem tagja.
- Nem küldhető olyan államba, amellyel a zsoldost alkalmazó fél nem folytat hadviselést.
- Nem rendelkezik olyan jogokkal, mint a harcoló fél, vagy hadifogoly.

Összességében elmondható, hogy ez a szabályozás a gyakorlatban korlátozottan, vagy egyáltalán nem alkalmazható.

A zsoldosok, illetve PMC-k alkalmazásában fordulópontot jelentett az Egyesült Államok iraki és afganisztáni háborúja. A két háborúban a hivatásos és a zsoldos hadsereg aránya 1:1 volt. A háború csúcspontján Irakban 50, Afganisztánban 70% volt a zsoldosok javára. Ha összehasonlítjuk a II. világháborúval akkor megállapíthatjuk, hogy ott az arány jóval kisebb volt, a zsoldosok aránya tíz százalék volt.³ A halottak aránya a katonákhoz viszonyítva a zsoldosok esetében alacsony volt, az összes áldozat négy százaléka.

³ Jennifer ELSEA – Moshe SCHWARTZ – Kennon H. NAKAMURA: *Private Security Contractors in Iraq: Background, Legal Status, and Other Issues*, RL32419 (Washington, DC: CRS, August 25, 2008).

A hadviselés magánosítása kicsit hasonlítható egy arab bazárhoz, ahol szinte minden eladó, eredetvizsgálat nélkül. A módszer a hamisítás, becsapás, megtévesztés, a lényeg viszont az alku. Pénztártól való távozás után viszont nincs lehetőség a reklamációra, nincs visszatérítés, vagy csere (bár utóbbi időben ez a piac is változik a szűkebb érdeklődés miatt). A piactéren a vevők és eladók keresik egymást. Ennek megfelelően működik a zsoldoshadsereg is. A magánháború ugyanakkor biztonsági dilemmát is jelent. Veszélyes környezetben a zsoldosokat védelmi célokra használják. Egyesek élnek a meglepetésszerű támadás lehetőségével. Ha nagyobb a veszély, akkor több erőt alkalmaznak. Vitás kérdésekben nincs bíróság, a szerződéseket gyakran erő alkalmazásával tárgyalják újra. A vevők, ha nem fizetnek, akkor gyakran saját zsoldosaik áldozatává válnak, hacsak nem alkalmaznak a jelenleginél nagyobb erőt képező csoportot. Nem minden háború zajlik államok bevonásával, de megállapítható, hogy a felkelők által indított küzdelem is gyakran zsoldosok bevonásával végződik.

A mai értelemben vett PMC-k alapvetően a XX. és XXI. században jöttek létre, a politikai és katonai vezetők és ezek szándékai között helyezhetők el. A PMC-k létrejöttének számos oka van, ezek között kiemelhető a nemzetközi rendszer átalakulása, új erőközpontok létrejötte (a folyamat közel sem zárult le), a haderők átalakulása, egyes tevékenységek kiszervezése a hadseregből, ami összefügg a hivatásos haderők létrehozásával, egyben a polgári személyek egyre növekvő számú alkalmazásával. Mára olyan méretű PMC-k jöttek létre, amelyek meghaladják egyes katonai képességeket, arról nem beszélve, hogy soraikban volt katonákat, rendőröket alkalmaznak, akik kellő tapasztalattal rendelkeznek. Egyes katonai feladatok kiszervezése is nagymértékben hozzájárult a katonai magánvállalatok létrejöttéhez. A cégeknek is eltérő tulajdonságaik vannak, nem véletlen, hogy ma már különböző csoportok léteznek (magán biztonsági cégek,

Kis-Benedek József

Katonai magánvállalatok a világban

katonai támogató vállalatok, szolgáltató vállalatok, de találkozhatunk magán hírszerző cégekkel is stb.). A feladatok között néhány terület, amit PMC-k látnak el:⁴

Feladat	Külföldön	Saját államban
Fegyver nélküli őrzés védelem	29%	77%
Előkészítés alatt álló terület védelme	31%	55%
Biztonsági tanácsadás	37%	9%
Személyzet biztonsági képzése	41%	4%
Kockázatelemzés	36%	7%
Információ szolgáltatás	26%	12%
Fegyveres őrzés védelem	17%	14%
Készenléti szolgálat	13%	16%
Fegyveres kísérés	9%	13%

A jogi szabályozás éppen a sajátos (gyakran kevésbé törvényes) feladatok miatt nehezen oldható meg. A zsoldosok alkalmazása esetében számos olyan kritérium van, ami jogilag nehezen szabályozható. Lássunk néhány példát. Zsoldos, aki:

- helyben, vagy külföldön kifejezetten abból a célból toboroztak, hogy fegyveres összeütközésekben harcoljon;
- ténylegesen közvetlenül részt vesz az ellenségeskedésekben;
- alapjában véve egyéni haszonszerzési vágyból vesz részt az ellenségeskedésekben, és akinek valamelyik összeütköző fél,

⁴ Abby STODDARD – Adele HARMER – Victoria DiDOMENICO: *The use of private security providers and services in humanitarian operations*, Humanitarian Policy Group report 27 October 2008. <https://odi.cdn.ngo/media/documents/3703.pdf> (letöltés: 2024. 01. 14.)

vagy annak nevében más, ténylegesen olyan anyagi ellenszolgáltatást ígér, amely lényegesen meghaladja az érintett fél fegyveres erőinél hasonló rangú és feladattal megbízott harcosoknak ígért, vagy fizetett összeget;

- valamelyik összeütköző félnek nem állampolgára, vagy valamelyik fél által ellenőrzött területnek nem lakosa;
- nem tagja valamelyik összeütköző fél fegyveres erőinek;
- nem az összeütközésekben részt nem vevő valamely állam küldött fegyveres erőinek tagjaként hivatalos szolgálatot ellátó tagja.⁵

A köztudattal ellentétben a PMC-k a legtöbb országban legálisan működhetnek, a nemzetközi jog engedélyezi tevékenységüket, jóllehet szigorú szabályok mellett.⁶ Az ENSZ okmányok két fontos szigorítást említenek: katonai támadó hadműveletekben történő részvételt, illetve azokban az országokban folytatott tevékenységet, amelyekre vonatkozóan a PMC-t alkalmazó kormány nem kötött szerződést. Nem nehéz példát találni arra, hogy ezt a szabályt a Wágner-csoport, illetve az Oroszországi Föderáció (OF) hol és hogyan sértette meg. A tevékenységekből megállapítható, hogy az OF és többnyire a nagy államok nem tekintik ezen a területen mértékadónak a nemzetközi jogot.

A PMC feladatait más felosztásban is vizsgálhatjuk, például csak a szolgáltatások oldaláról. Ezek között kiemelkedő szerepet kapnak a hírszerzési feladatok (adatszerzés és elemzés), VIP személyek és objektumok őrzése, katonai alakulatok ellátása harci övezetekben, katonai és rendőri erők kiképzése, de találkozha-

⁵ ZSEBE Zsolt: *A katonai magánvállalatok szabályozása a nemzetközi jogban*, Biztonságpolitika.hu <https://biztonsagpolitika.hu/elemzesek/a-katonai-maganvallalatok-szabalyozasa-a-nemzetkozi-jogban> (letöltés 2024. 01. 21.)

⁶ UN(1989).United Nations Treaty Collection.[online] treaties.un.org. Elérhető: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVIII-6&chapter=18&clang=_en (letöltés: 2024. 01. 11.)

tunk olyan alkalmazással is, mint harci pilóták, tüzérségi megfigyelők, különleges műveleti erők.⁷

A következőkben néhány nemzetközi szinten jól ismert PMC-t kívánok pusztán a felsorolás szintjén bemutatni, azzal a céllal, hogy érzékeltessem azt, hogy mivel foglalkoznak, majd ezt követően a Wágner-csoporttal szeretnék részletesebben foglalkozni.

A már említett amerikai **Blackwater-csoport** (új neve **Academy**, ami kicsit szebben hangzik), a biztonság szinte minden területével foglalkozik. Bevetik a Közel-Keleten, főként háborús térségekben, de felhasználták például New Orleansban utcák védelmére tüntetések során, vagy a Japánban az Egyesült Államok által telepített Patriot légvédelmi rakéta rendszer őrzésére is.

A **Defion International** központja Peruban, Limában van. Magán katonai cég, kiképzést, logisztikai támogatást, adminisztratív személyzetet biztosít bárhol a világon. Irodái vannak a Fülöp szigeteken, Dubaiban, Sri Lankán, Irakban. Megbízói között kiemelkedik az Egyesült Államok külügyminisztériuma.

Aegis Defense Services a biztonság szinte valamennyi területével foglalkozik, de főként tanácsot ad. Ilyen területek: kereskedelmi kockázat, külföldi beruházás, terrorelhárítás, védelem és kormányzati támogatás. Globális hálózattal rendelkeznek. Tagjai korábbi karrierjüket a hadseregben, diplomáciai és hírszerző szolgálatoknál, az ENSZ-ben, pénzügyi területen, a rendőrségnél, újságírásban és a kereskedelemben folytatták. 5000 fős létszámmal rendelkezik 2005 óta. Az ENSZ-nek, az Egyesült Államoknak és olajtársaságoknak dolgozik. Az iraki háborúban

⁷ B. KATZ – S. G. JONES – C. DOXSEE – N. HARRINGTON: *Moscow's Mercenary Wars: The Expansion of Russian Private Military Companies*, [online] Moscow's Mercenary Wars: The Expansion of Russian Private Military Companies. Elérhető: <https://russianpmcs.csis.org/> (letöltés 2024. 01.19.)

sok embert megöltek. Székhelye: Skócia. Vezető biztonsági és válságkezelő cégnek számít. Megbízói hatvan(!) országból tevődnek össze: kormányok, nemzetközi szervezetek, ügynökségek. Az USA adminisztrációnak, valamint a jól ismert londoni Lloyd tengeri biztosító társaságnak is adnak biztonsági ügyekben tanácsot.

Triple Canopy. Irakban nyolc zsoldos csapat dolgozott, mára a Triple Canopy maradt. 1800 zsoldosuk van főként Ugandából és Peruból. Szerződésük eléri az 1.5 milliárd dollárt. Amerikai nagykövetségeket őriznek Haitiben, Izraelben az USA Külügyminisztérium alárendeltségében. Integrált biztonsági szolgáltatást nyújtanak világszerte. A Constellis cég részét képezik (világszerte működő kockázatkezelő és támogatást nyújtó cég).

A **DynCorp** központja Virginiában van. Harcoltak a columbiai lázadók és a perui drogdielerek ellen. Az Egyesült Államok külügyminisztériuma döntése értelmében az egyedüli cég amely Irakban maradt. 10 ezer alkalmazottja van, éves bevétele 3.4 milliárd dollár. Aktívak Afrikában, Kelet-Európában és Latin-Amerikában.

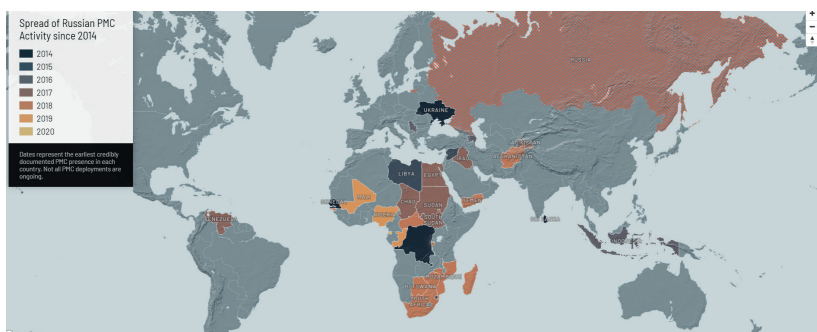
Az **Erinys** iraki olajlétesítmények védelmével foglalkozott, jelenleg szintén ezen a területen dolgozik a Kongói Demokratikus Köztársaságban. Feladata kockázatelemzés olajlétesítmények esetében, technológiai és humán biztonsági lehetőségeket kínál. Ellenséges környezetben inkább távfelügyelettel foglalkoznak.

A **Unity Resources Group** ausztrál tulajdonú cég, világszerte 1200 alkalmazottja van. Az ausztrál hadsereg iraki kivonulása után hozták létre. Belgrádban ők őrzik az ausztrál nagykövetséget. Választások biztosításában vesznek részt számos helyen, például Libanonban. Segítették magán olajtársaságok kivonulását Bahrainból. Afrikában, Közép-és Dél-Amerikában, Ázsiában és Európában is tevékenykednek.

A **G4S Security** a Wal-Mart után a világ második legnagyobb magáncége. Tevékenységi területe: bankok, börtönök, repülőtéri biztonság. A világ legtöbb válságövezetében jelen van

nak. Az iraki háborúban ők biztosították a nem katonai konvojok mozgását. 125 országban vannak jelen. Központja Londonban található. Mottójuk: „oda megyünk, ahová a kormányok és a hadsergek nem tudnak”.

A **Wágner-csoport**tal kapcsolatban, a magyar médiában sokat hallhattunk tevékenységükről, sikereikről és kudarcukról. Ukrajnában sikereik főként a Bahmut környéki harcokhoz kötődnek, ahol lényegesen több eredményt értek el, mint a reguláris haderő. Az OF a hagyományos katonai erők alkalmazása helyett inkább különleges erőket, hírszerző szervezeteket, és magán katonai társaságokat, mint például a Wágner-csoport alkalmaz. Célja az amerikai erők tevékenységének aláásása, és az OF befolyásának növelése olyan erők bevetésével, amelyek mindent el tudnak végezni, a külföldi vezetők támogatásától kezdve a biztonsági területen való képzésen át a partner biztonsági erők képzéséig. Az ukrajnai tapasztalatok 2014-től ehhez jó lehetőséget biztosítottak. A kialakított modellt sikerrel alkalmazzák Líbiában, Szíriában, tevékenységüket bővítették a szubszaharai országokban, Latin-Amerikában különös tekintettel Szudánra, a Közép Afrikai Köztársaságra, Mozambikra, Madagaszkárra és Venezuelára. Az orosz PMC-k négy kontinensen, legalább harminc országban tevékenykednek. Elterjedésüket a következő ábra szemlélteti.



Forrás: <https://russianpmcs.csis.org/> (letöltés 2024. 01. 26.)

Orosz érdekek alkalmazási területei a PMC-k segítségével a következők: külpolitika, katonai terület, hírszerzés, gazdaságpolitika, információs hadviselés, ideológia, paramilitáris tevékenységek, harcfeleltetések, őrző-védő szolgáltatások, terület (objektum) védelem, propaganda, dezinformáció. A tevékenységeket ország specifikus módon választják meg, Ukrajnában például a feladatuk főként harcban, paramilitáris formában, a hírszerzés területén, valamint a propaganda és dezinformáció formájában realizálódik. Szíriában paramilitáris tevékenységet, harcfeleltetéseket, hírszerzést és terület védelmet (pl. a Hmeimimi légibázis), illetve kelet-szíriai energia infrastruktúrák őrzés védelmét tapasztalhatjuk. Líbiában tevékenységük jellege paramilitáris, harci, hírszerzési, területvédelmi, propaganda és dezinformációs területekre terjed ki.

Afrikában olyan országokat választanak ki, amelyek természeti kincsekben gazdagok, a kormányzatuk viszont gyenge. Ilyen például Szudán, ahol a Wágner-csoport arany bányák működtetésében vesz részt. Hasonló tevékenységet folytat a Közép Afrikai Köztársaságban ahol a szintén orosz Patriot-csoporttal működik együtt a Wágner-csoport. 2018-ban kezdték el működésüket katonai és biztonsági képzéssel, majd urán, arany gyémánt bányákra specializálódtak. Madagaszkáron a Wágner-csoport segítette az elnökjelölt hatalomra jutását gazdasági pozíciók megszerzése érdekében. A fő irány itt is a bányászati koncessziók megszerzése (arany, vas és króm). Mozambikban a Wágner-csoport a felkelők ellen lép fel azért, hogy elűzzék őket a gázmezőkről. Tapasztalatok hiányában itt feladták a küzdelmet, helyüket egy dél-afrikai PMC, a Dyck Advisory Csoport vette át. Venezuelában a Wágner-csoport 2017 óta van jelen. Az orosz célok egyértelműek: csökkenteni az Egyesült Államok befolyását. Venezuelában a Wágner szorosan együttműködik a Rosneft orosz céggel. Oroszország főként a Wágner-tagok közül száz biztonsági alkalmazottat telepített, akik a fizikai biztonságról, a megfigyelésről és a kiberbiztonságról gondoskodnak.

A Wágner-csoport alkalmazása számos érdek alapján történik, főként az afrikai kontinensen. Ezek közül kiemelkedőnek számítanak a következők:

Politikai törekvések. Ebben nagy szerepet játszik a Szovjetunió felbomlásával elveszett befolyás visszaszerzése, másképpen fogalmazva a nagyhatalmi szerep megtartása. Ehhez az orosz vezetés az afrikai kontinenst kiemelkedően fontosnak értékeli.⁸

Biztonsági célok. Az ukrajnai háború tükrében érdekesnek és nem véletlennek tűnik, hogy 2014-től az OF 21 együttműködési szerződést kötött afrikai államokkal. Ezek a szerződések erősen emlékeztetnek az előd állam tevékenységére. A szerződések katonai képzést, fegyvereladást és orosz katonai bázisok afrikai megjelenését tartalmazzák.

Gazdasági érdekek. A Krím-félsziget elfoglalását követően (2014) az OF a nyugati világtól erősen elszigetelődött. Ezzel párhuzamosan az afrikai gazdasági együttműködés folyamatosan növekedett. A gazdasági kapcsolat főként a kereskedelemben nyilvánult meg. Az export hétszeresére nőtt ezen országok irányában.⁹ A gazdasági együttműködés kiemelkedő területe a fegyver és gabonaszállítás. Az importot illetően két területet tartok fontosnak kiemelni, az egyik a gyümölcs, a másik a gyémánt és egyéb nemes fémek, valamint a nukleáris erőművek. Úgy vélem nem szükséges hangsúlyozni, hogy melyikben van nagy szerepe a Wágner-csoportnak.

⁸ J. BESENYŐ: *The Africa Policy of Russia. Terrorism and Political Violence*, [online] 31(1), 132–153. o.

⁹ Agence Ecofin (2022). Africa imports seven times more goods from Russia than it exports to Vladimir Putin's country. [online] *Ecomnews Afrique*, Elérhető: <https://ecomnewsafrique.com/en/2022/03/10/africa-imports-seven-times-moregoods-from-russia-than-it-exports-to-vladimir-putins-country/> (letöltés: 2024. 01. 14.)

A Wágner-csoport feladata az Oroszországi Föderáció érdekeinek szolgálata, alapvetően külföldön.¹⁰ Az ukrajnai háború mellett kiemelkedő feladatai vannak a csoportnak az afrikai kontinensen. Kevés olyan ország van Afrikában, ahol a Wágner, vagy más csoportok tagjai ne lennének jelen, gyakran szoros együttműködésben. Az OF katonai megállapodást kötött számos afrikai állammal (Közép-Afrikai Köztársaság, Egyiptom, Eritrea, Madagaszkár, Mozambik, Szudán). A Wágner-csoport a létrehozott, vagy létrehozandó orosz katonai bázisokról tevékenykedik.¹¹

Az Egyesült Államok részéről számos ellenintézkedés tapasztalható a Wágner-csoport ellen. Igyekeznek feltárni azokat a tevékenységeket, amelyek törvénytelenek és veszélyt jelentenek az adott országra. Ezek között kiemelendő néhány kifejezetten bűnügyi kategóriába tartozó módszer. Ilyen például embercsoportok ellen megvalósított abúzus, tömeges kivégzés, nemi erőszak, gyermekek elleni bűncselekmények, fizikai bántalmazások (Közép Afrikai Köztársaságban és Maliban), nők és gyermekek szándékos kivégzése, iskolák, kórházak, vallási létesítmények elleni támadások, óvóhelyek megtámadása és folytatható a sor.¹²

¹⁰ Brian KATZ – Seth G JONES – Catrina DOXSEE – Nicholas HARRINGTON: *The Expansion of Russian Private Military Companies September 2020*, [https://russianpmcs.csis.org/Moscow's Mercenary wars](https://russianpmcs.csis.org/Moscow's%20Mercenary%20wars) (letöltés: 2024. 01. 12.)

¹¹ Steve BALESTRIERI: *Russian military expands in Africa by building bases in six countries Aug 10, 2020*, Elérhető: <https://sofrep.com/news/russian-military-expands-in-africa-by-building-bases-in-six-countries/> (letöltés: 2024. 01. 14.)

¹² Agence Ecofin (2022). *Africa imports seven times more goods from Russia than it exports to Vladimir Putin's country*. [online] *Ecomnews Afrique*, Elérhető: <https://ecomnewsafrique.com/en/2022/03/10/africa-imports-seven-times-moregoods-from-russia-than-it-exports-to-vladimir-putins-country/> (letöltés: 2024. 01. 14.)

Ezek ellen az Amerikai Egyesült Államok igyekszik szankciókat bevezetni.

Összegezve a katonai magánvállalatok szerepe a megváltozott biztonsági helyzetben folyamatosan növekszik. Az orosz katonai magánvállalatok szerepe alapvetően orosz állami és magántársaságok érdekeit szolgálja, a veszteségek pedig lényegesen kevesebb kárt okoznak a politikai vezetésnek, mint a katonai veszteségek Ukrajnában. A mikro vállalatok az arany, gyémánt, esetleg urán bányászatra összpontosulnak a magán katonai vállalatok bevonásával. A PMC-k aktívan vesznek részt a felkelők elleni harcokban és a helyi erők kiképzésében ott, ahol szükség van rájuk. A felsorolt példák bizonyítják a PMC-k létjogosultságát, globális alkalmazását a geopolitikai és globális érdekek megvalósítása érdekében. Az orosz vezetés kezében fontos eszközként vehetők figyelembe fedett akciók, kiberműveletek és egyéb irreguláris tevékenységek megvalósításában.

Nováky Mónika

A tűzoltó mint a büntetőjog speciális alanya

Bevezetés

A katona büntetőjogi fogalmának tartalmi változásait nagyban befolyásolja az adott állam hatalmi berendezkedése, történelme, hagyományai, amelyek mentén egy hadsereg szerveződik. Akár állandó, akár zsoldosokból álló katonai egységekről legyen szó, tagjaik vonatozásában elsősorban a fegyelem megtartása az elsődleges. A katonai fegyelem a jogszabályokban, belső rendelkezésekben az előjárók által meghatározott követelmények teljesítését, végrehajtását jelenti, melynek megvalósítása és fenntartása minden katona kötelessége. Helmut von Moltke megfogalmazása szerint a fegyelem – *„a hadsereg lelke, amely nélkül az a háborúban hasznavehetetlen, a békében pedig veszedelmes”*.¹

Egy adott korszak hatalmi rendszere határozza meg, hogy a büntetőjog szempontjából kit tekint katonának, hiszen ebben az értelemben ez már nem csak a harcoló katonát jelentheti. A lényeg azonban egy, a fegyelem megtartása. A fegyelem alapja a függelék és a szolgálati rend. Ez biztosítja, hogy a katona előjárója, feljebbvalója jogát parancs adására és annak teljesítésére meghatározza kötelezettségét.

*„Azért férfi a férfi, azért katona a katona, hogy tűrjön és elviseljen mindent, ha úgy kívánja a szükség.”*² – írja Solohov az Emberi sors című novellában.

1 Helmut Von MOLTKE: Hadtudományi írások, (részletek) In: Kocsis Bernáth (szerk.): *Válogatás burzsoá hadtudományi írásokból*, Budapest, Zrínyi Katonai Kiadó, 1985. 366. o.

2 Mihail SOLOHOV: *Emberi sors*, Budapest, Európa Könyvkiadó, 1971. 108. o.

A katonai szervezetben a szolgálati rend a kötelességek teljesítéséhez és a feladatok végrehajtásához szükséges, egy jól kidolgozott, a gyakorlatban érvényesülő szervezeti és működési rendet jelent az egyes a jogosultságok és kötelezettségek mindenki számára történő pontos meghatározásával, valamint a katonai élet, és jelenti a katonai szolgálat minden területére kiterjedő tevékenység személyi és dologi feltételeinek biztosítását.

A honvédelmi, valamint a rendvédelmi szervek rendeltetészerű működésének fenntartásához, a biztonság megvalósításához fűződő társadalmi érdek feltételezi azt a fegyelmet és szolgálati rendet, amelyet ezen függelmi viszonyok megsértése esetén hatékony fellépéssel tud csak biztosítani. Ennek feltétele az a sajátos jogviszony, amely a katonát és a hon- és rendvédelmi szervek közötti kapcsolatot jellemzi, melyet a sajátos jogviszony és az abból fakadó kötelek alapozzák meg.

A szerző a katona fogalmának a tartalmi változásait, valamint a tűzoltóság állományának büntetőjogi szempontból katonaként történő megítélését vizsgálja a jogszabályok tükrében.

A katona büntetőjogi tartalmának változásai

A katona fogalmi tartalma történelmi korszakonként változott hazánkban. Szent István törvénykönyvében a polgári lakossággal szembeni ún. hatalmaskodás, vagy a hadbahívással szembeni ellenszegülést szankcionálták.³ Zsigmond király 1435. évi törvénycikkében így fogalmaz: *„hogyan az, a ki a hadseregbe későn jő vagy innen titkon avagy vakmerően eltávozik, fekvő jószágait*

³ Kovács Zoltán (szerk.): *A katonai büntetőjog kézikönyve*, Budapest, Zrínyi Katonai Kiadó Parancsnoksága, 1958.

vesziti”,⁴ amely jelentette az ingatlan birtokot, amelybe beletartoztak a szántóföldek, rétek, erdők, szőlők és a házak.⁵ A büntetés vonatkozott azokra a személyekre, aki akár zsold fejében, akár „rendes országlakosként” megszegték hadkötelezettségüket. További királyi rendelkezés volt, hogy hogy „*a király hada mellett az előkelők is tartoznak fölkelni*”, vagyis az érintett „*bazarészek védelmére kirendelt főpapok az ő banderiumaikkal és katonáikkal az ezekre nézve tett és szokásszerűleg megtartott intézkedésekhez képest, ugyszintén a hasonlóképen ugyanazon vagy netán háborúval megtámadott más részeknek védelmére rendelt egyes vármegyék ispánjai, a mondott vármegyék báróival, előkelőivel, nemeseivel és hadinépével a királyi banderium alatt tartoznak közönséges hadviselés módjára, az említett ellenséges támadások visszaverése céljából összetett és egyesített erővel segítségünkre jönni*”.⁶

A katonák által okozott károk elkerülése érdekében a lovak és az emberek szükséges ellátásért fizetniük kellett. Amennyiben ennek ellenére mégis kárt okoztak, akkor a kár megtérítése azonnali és teljes kellett, hogy legyen, amely kiterjedhet a károkozó birtokaira, vagyonára és egyéb javaira is. Az eljárást a királyi kúriai bíró folytatta le, a végrehajtást pedig a birtok és fekvő jószág fekvése szerinti vármegyei ispán, alispán, illetve szolgabíró.⁷

Zsigmond király 1435-ben kiadott törvénycikkei közül kilencben szabályozta a hadseregállítás kötelezettségét, valamint

4 1435. évi (I) VII. törvénycikk *hogy az, a ki a hadseregbe későn jő vagy innen titkon avagy vakmerően eltávozik, fekvő jószágait veszíti*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/43500007.TV/ts/10000101/>

5 Czuczor – Fogarasi: *A magyar nyelv szótára*, <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-szotara-czuczorfogarasi-55BEC/f-5D3CF/fekvojoszag-5DA1C/>

6 1435. évi (I) I.törvénycikk *hogy a király hada mellett az előkelők is tartoznak fölkelni*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/43500001.TV/ts/10000101/>

7 1435. évi (I.) IX. törvénycikk *a katonák okozta károk helyrehozásának módjáról*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/43500009.TV/ts/10000101/>

a katonák által elkövetett cselekményekkel szemben lefolytandó eljárásokat, és büntetéseket. Nyilvánvaló, hogy ebben az időben a katona az uralkodó és az uralkodása alatt álló területek védelmét ellátó zsoldos, illetve az alattvaló és a nemes volt. Zsigmond uralkodását követően ezen a téren további jelentős jogi szabályozás nem történt.

Tulajdonképpen az első, a katonai bíraskodásról szóló jogi norma a XVI. században jelent meg, amely a főkapitány jogkörébe utalta a katonák által, a katonai táborban elkövetett jogsértésekkel szembeni eljárást, azonban a sértett félnek jogában állt, hogy ügyével a királyhoz forduljon, vagy távollétében ügyét a helytartó, illetve a bíró bírálja el, a várőrző katonák kivételével. A külföldi katonákkal szemben viszont a király, illetve a hadvezér járt el.⁸

A büntetések szigorúságát mutatja, hogy a végváarak őrzőinek árulása, és elhagyása a legszigorúbban büntetendő volt, mert azokat halálukig tartoztak megvédeni.⁹ Külön érdekesség, hogy aki a hadiszemlére más szolgálait, idegen lovakat és fegyvereket mutatott be, azokat minden ingóságuk elvételével büntettek.¹⁰ Halálbüntetéssel (akasztással) sújtották azokat a katonákat és szolgálakat, akik több zsoldot vettek fel, illetve engedély nélkül titkon a szolgálat letelte előtt eltávoztak.¹¹ Ezekben az ügyekben a főkapitány járt el.

⁸ 1548. évi XX. törvénycikk *a katonáknak a táborban elkövetett hatalmaskodásait a főkapitány bírálja el*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/54800020.TV/ts/10000101/>

⁹ 1556. évi XLVI. törvénycikk *a végváarak árulóit és felbogyóit kegyelem nélkül büntessék*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/55600046.TV/ts/10000101/>

¹⁰ 1595. évi XXIII. törvénycikk *a hadi szemlén csalással ne éljenek; az ellene cselekvők büntetése*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/59500023.TV/ts/10000101/>

¹¹ 1595. évi XXIV. törvénycikk *a titkon távozó katonák büntetése*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/59500024.TV/ts/10000101/>

Külön rendelkezés készült az eljáró személyekről az 1595. évi XXV. törvénycikkben, mely szerint a vármegyei kapitányok (német, magyar és olasz) jogköre volt a rendfenntartása, hogy „Ő felségének a hiveit a katonák erőszakosságaitól és féktelenségeitől mindenkor komolyan oltalmazni és védelmezni tartozzanak.” A kapitány, ha elmulasztotta, vagy megtagadta e kötelességét, az „ő főkapitánya megbüntesse és tisztétől megfoszsza.”¹²

Az első magyar katonai büntető kódex alapjait II. Rákóczi Ferenc időszakában az 1704. és 1707. között keletkezett szabályzatok adták. Ezen szabályzatok célja volt a fegyelem megszilárdítása a hadsereg erejének fokozása érdekében. A helyes viselkedést szabályozó norma, valamint a hadsereg szervezésével összefüggésben megalkotott szabályzat adta az alapját az 1707. évi ónodi országgyűlésben elfogadott Regulamentum Universale-nek. Az általános katonai szabályzat hetedik része a hadi törvénykezés fórumait és szolgálati útját határozza meg a kerületi hadbíró-ságtól a fejedelemig. Emellett, az általános szabályokat tartalmazó rendelkezés mellett került megalkotásra az Edictum militare, amely 12 címben, ún. titulusban szabályozta a cégéres vétkes büntetését, a vitézljő rend helyes magatartását, a strázsálás, a tábor megindulásának módját, a szökevények, kóborlók, az ellenséggel cimborálók büntetését, valamint a kvártélyról, a gyújtogatásról, a fegyverek gondozásáról való tudnivalókat, a mustrát, a bírói tisztet és végül a haditörvényészeki eljárást is.¹³ A kvártélyról, vagyis a szálláshelyről rendelkező nyolcadik cím-ben találunk utalást arra, hogy „Széna, szalma közelében pipázni

¹² 1595. évi XXV. törvénycikk a hadcsapatok tartásáról; a kapitányok batalmáról és az igazságszolgáltatásról, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/59500025.TV/ts/10000101/>

¹³ HAUTZINGER Zoltán: *A magyar katonai büntetőeljárás fejlesztési irányjai.* Pécs, Dialóg Campus PTE ÁJK, 2011. 27–32. o.

tilos, a kárt a bűnös megtéríti”.¹⁴ A tűzoltó katonák folyamatos készenlétben őrizték a táborhelyet.

Az időben a XIX. század végére ugorva találkozunk először egy átfogó, katonai büntetőeljárással. Az erre vonatkozó szabályokat Vajna Károly, *Hazai régi büntetések című kötete* foglalta egybe.¹⁵ Ahogyan a kötet is fogalmaz, már a XVIII. században is előfordult, hogy egyes, súlyosabb ügyben a polgári bíróság a katonai bíróságnak adta át a büntetés végrehajtását.¹⁶

Az Osztrák–Magyar Monarchia időszakában alkalmazott szabályok szerint a katonai törvények a katonákra, valamint a csendőrökre is vonatkoztak. A Magyar Királyi Csendőrség a közbiztonsági és belső szolgálat teljesítésére rendelt és katonailag szervezett országos őrtestület volt, amely tevékenységét vidéken fejtette ki, városokban pedig a rendőrség látta el ezt a feladatot. Mivel a csendőrség kettős, a belügy-és a honvédelmi minisztérium alárendeltségben működött, ezért az 1881. évi III. törvénycikk rendelkezése szerint az általuk elkövetett fegyelmi és bűnügyekben kizárólag a magyar királyi honvédbíróságok rendelkeztek illetékességgel. Egyéb tekintetben a közigazgatási és rendőri szolgálati viszony vonatkozásában a csendőrség a belügyminiszter hatósága alatt állt.¹⁷

A történelmi viszonyok ismeretében érthető, hogy az első önálló, magyar katonai büntetőkódex csak a 1930. évi II. törvénycikk (továbbiakban: Ktbtk.) formájában születhetett meg,

¹⁴ MARKÓ Árpád – TÓTH Gyula: A Rákóczi szabadságharc legfontosabb katonai szabályzatai, *Hadtörténelmi Közlemények*, 1. évf. 1954/3–4. 142–178. o. https://epa.oszk.hu/00000/00018/00203/pdf/EPA00018_hadtortenelmi_1954_03-04_142-178.pdf

¹⁵ VAJNA Károly: *Hazai régi büntetések kötete*. Budapest, Lőrincz János „Univer” Könyvnyomda, 1907.

¹⁶ VAJNA: i. m. 5. o.

¹⁷ *A közbiztonsági szolgálat szervezéséről szóló* 1881. évi III. törvénycikk 8. §. <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/88100003.TVI/ts/10000101/>

melynek indokolása így fogalmaz: „... , mert nemzeti és jogi szempontból nem lehet túrni, hogy a teljes önállóságát visszanyert Magyarországon a még 1855-ben reánk oktrojált, idegen jogot tartalmazó, a mellett elavult 'Katonai büntetőtörvény' nevezetű szabály maradjon továbbra is érvényben;...”. A Kbtbk. napjainkig is érvényes elveket fektetett le: *„A fegyelem a hadsereg lelke. A katonai büntetőjog olyan idős, mint maga a jog. Gyökérszáalai a legrégebb korba nyúlnak vissza. A legmodernebb katonai kódexeknek akárhány rendelkezéséről könnyen kimutatható a római jogi eredet.”*¹⁸

A katonákra továbbra is a hatályos büntetőkönyv rendelkezéseit kellett alkalmazni, amennyiben a Kbtbk. másként nem rendelkezett.¹⁹ Ennek értelmében katonai bűncselekményt csak katonaállományú egyén követhetett el. A Ktbk. életbeléptetéséről az 1930. évi III. törvénycikk rendelkezett,²⁰ a katonai büntetőeljárás lefolytatására pedig továbbra is az 1912. évi XXXIII. törvénycikk (Kbp.) rendelkezéseit kellett alkalmazni.²¹ Háború idején a minisztérium rendelettel elrendelhetette, hogy alábbi bűncselekmények elkövetése esetén a honvéd büntetőbíráskodást kell alkalmazni:

- jogosulatlan toborzással elkövetett lázadás
- katonai büntett, vagy katonai vétség elkövetésére rábírás és katonai büntett vagy katonai vétség elkövetésében való más részesség

¹⁸ 1930. évi II. törvénycikk *indokolása a katonai büntetőtörvénykönyvről*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/93000002.TVI/>

¹⁹ 1930. évi II. törvénycikk *a katonai büntetőtörvénykönyvről*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/77/id/93000002.TV/>

²⁰ 1930. évi III. törvénycikk *a katonai büntetőtörvénykönyv életbeléptetéséről és a közönséges büntetőtörvények egyes rendelkezéseinek ezzel kapcsolatban módosításáról és kiegészítéséről*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/93000003.TV/ts/ffffff4/lr/chain175>

²¹ 1912. évi XXXIII. törvénycikk *a honvédség katonai bünvádi perrendtartásáról*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/91200033.TV/ts/ffffff4/>

- hűtlenség egyes esetei
- fegyveres erő elleni büntett
- hadifogoly megszökéséhez nyújtott segítség
- katonai behívó-parancs iránt engedetlenségre csábítás
- fentebb felsorolt cselekmények útján elkövetett szigorúbban büntetendő cselekmények.²²

A trianoni békeszerződést követően a magyar királyi honvédség átalakításáról szóló 1921. évi XLIX. törvénycikk rendelkezett a büntető bírászkodásról szóló jogszabály megalkotásáról, amelynek eredményeképpen született meg az 1932. évi II. törvénycikk. Az 1921. évi XLIX. törvénycikk meghatározta azt is, hogy a tényleges katonával szembeni eljárásokat a katonai bíróságok és a fegyelmi hatóság folytatja le.²³

A tényleges katona a Magyar Királyi Honvédség tisztje, és a honvédség kötelékébe felvett legénységi személy volt.²⁴

A Ktbtk. egészen 1948-ig maradt hatályban, azt csak az 1948. évi LXII. törvénycikk helyezte hatályon kívül.²⁵ Alapgon dolata az volt, hogy a fegyveres erőnél elengedhetetlenül szükséges fegyelmet minél hathatósabban kell biztosítani, és arra törekedett a jogalkotó, hogy kiegyenlítse a katonai és a polgári társadalom közötti ellentétet.

Rendelkezései a katonákra vonatkoztak, de azt kiterjesztette a rendőrségre is, amelyet azzal indokolt, hogy: *„A népi demokratikus rendőrség legfontosabb feladata: a dolgozó nép biztonságának, a magyar népi demokrácia megvédése és további fejlődésének lehetővé tétele. A rendőrség ezt a feladatát akkor tudja megoldani,*

²² 1930. évi III. tc. 8. §.

²³ 1921. évi XLIX. törvénycikk *a m. kir. honvédségről*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/92100049.TV/ts/ffffff4/>

²⁴ 1921. évi XLIX. tc. 24. §.

²⁵ 1948. évi LXII. törvénycikk *a katonai büntetőtörvénykönyvről*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/94800062.TV/ts/ffffff4/>

ha megfelelő szakképzettség mellett a testület minden tagja katonás fegyelem alatt áll.” Ezt a „katonás fegyelem és rend”-et úgy kell megvédeni az indokolás szerint, hogy a rendőrségi szolgálati szabályzat és más szolgálati utasítások fontosabb rendelkezéseinek megsértését bűncselekménynek nyilvánítják.

Az eljárást az erre kijelölt „szakbíróságoknak” kell lefolytatni és a bíróság tagjai között rendőröknek is részt kell venni, hiszen a rendőrségi életviszonyokat ők ismerik a legjobban.²⁶

Ennek érdekében rendőrrel szembeni eljárásban a katonai ügyészséghez a rendőrség egységes bírói és ügyvédi képesítésű egy, vagy több tagját a katonai ügyészségekhez rendelték ki. Ezekben az esetekben a rendőrség kirendelt tagja a katonai ügyészség vezetőjének helyetteseként jár el.²⁷ A bírósági eljárásban ülnökként rendőrök is részt vettek.²⁸ (A jelenlegi katonai büntetőbíráskodásban is ún. katonai ülnökök járnak el a bíró mellett, akik a honvédelmi és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjaként képviselik a szervezetet.) A Belügyminisztérium hivatásos személyi állománya a rendőrség, a határőrség, a karhatalom, a légoltalom, a büntetésvégrehajtás és az állami tűzoltóság hivatásos szolgálatot teljesítő tagja volt.

A Ktbtk. hatálya kiterjedt a tűzoltókra is, akik a rendőrökkel estek egy tekintet alá, és a katonai bíráskodás, a Kpd. szabályai vonatkoznak rájuk.²⁹

A Belügyminisztérium hivatásos és tartalékos személyi állományának szolgálatáról szóló 1959. évi rendelkezés alapján rendőrség és a büntetés-végrehajtási őrség beosztottjai a katonai

²⁶ 1948. évi LXII. törvénycikk indokolása.

²⁷ 1948. évi LXII.tc. 126. § (1).

²⁸ 1948. évi LXII.tc. 125. § (1).

²⁹ 1951. évi 11. törvényerejű rendelet *az állami tűzoltóság tagjainak a katonai büntető jogszabályok hatálya alá helyezéséről.*

bíróságok hatáskörébe tartoztak, de az állami tűzoltóság beosztottjai ügyében a dolgozókra illetékes bíróságok folytatták le az eljárást.³⁰

A hazai büntetőjog következő szabályozása a Magyar Népköztársaság Büntető Törvénykönyvéről szóló 1961. évi V. törvény (továbbiakban 1961. évi V.tv.), amely 1962. július 1-jén lépett hatályba. A katonákra vonatkozó rendelkezései szerint katona a fegyveres erők: néphadsereg, határőrség, karhatalom és légmentesítés tényleges állományú tagjai, valamint a rendőrség és a büntetés-végrehajtási őrség tagjai.³¹ Az 1961. évi V.tv. módosításával 1972. január 1-től kiegészült a katona büntetőjogi vonatkozásban a munkásőrség hivatásos állományú tagjával,³² mely szabályozás a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (továbbiakban: Btk.) hatályba lépésig megmaradt.

A munkásőrség az 1957–1989 közötti időszakban, mint fegyveres testület, a rendőrség közrendvédelmi, karhatalmi támogatásául működött, feladata *„a szocializmus vívmányainak megvédése, a dolgozó nép nyugalmának és a termelés zavartalanságának biztosítása, továbbá az ellenforradalmi elemek restaurációs kísérleteinek megakadályozása, illetőleg ennek érdekében a fegyveres erők támogatása”* volt.³³ A munkásörök fegyveresen láttak el feladataikat a rendőrséggel és a karhatalmi alakulatokkal együtt,

³⁰ BM 10-260/1959. *A Magyar Népköztársaság Elnöki Tanácsának 1959. évi 105. sz. határozata és annak végrehajtási utasítása a Belügyminisztérium hivatalos és tartalékos személyi állományának szolgálatáról*, H-49. https://abparancsok.hu/sites/default/files/parancsok/10_260_1959.pdf

³¹ 1962. évi 10. törvényerejű rendelet *a Büntető Törvénykönyv hatálybalépéséről, végrehajtásáról és egyes szabálysértésekről*, 32. § (1). <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/96200010.TVR/ts/ffffff4/>

³² 1971. évi 28. tvr. 81. §. <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/97100028.TVR/ts/ffffff4/>

³³ 1957. évi 13. törvényerejű rendelet *a munkásőrségről*.

csapaterőként voltak alkalmazhatóak.³⁴ Elsősorban az elemi csapatok, tömegszerencsétlenség esetén a rend helyre állítására, a belső zavargások megszüntetésére, határsértések esetén zárások végrehajtására, illetve fegyveres szökött bűnözők elfogására, rendezvények biztosítására és egyéb jelentős közbiztonsági feladatok közös végrehajtására alkalmazták alegységeiket.

Az rBtk. a katonát – büntetőjogi szempontból – az alábbiak szerint definiálta:

- fegyveres erők tényleges állományú tagja: Magyar Néphadsereg, Határőrség
- fegyveres testületek hivatásos állományú tagja: rendőrség, büntetés-végrehajtási szervezet, munkásőrség
- aki nem a fegyveres erőknél teljesít tartalékos katonai szolgálatot.³⁵

A bűncselekmény elkövetőjének speciális alanya (katona) szerinti megkülönböztetés oka az volt, hogy a fegyveres erőknél (a néphadseregben és a határőrségben) a tényleges állományhoz tartozók köre szélesebb, mint a fegyveres testületeknél (a rendőrségben, a munkásőrségben és a büntetés-végrehajtási testületnél) szolgálatot teljesítők.

Az rBtk. módosításával 1990-től katona a fegyveres erők tényleges állományú, a rendőrség hivatásos állományú tagja, valamint az, aki nem a fegyveres erőknél teljesít tartalékos katonai szolgálatot.

Az 1996-os módosítás szerint katona a fegyveres erők tényleges állományú, a rendőrség, és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja, majd 2005-től katona a Magyar Honvédség tényleges állományú, a Határőrség hivatásos és szerző-

³⁴ Belügyminisztérium 8-102/1957. A Munkásőrség Országos Parancsnokának és az Országos rendőrfőkapitányság vezetőjének 1. számú parancsa. Budapest, 1957. március 09. https://abparancsok.hu/sites/default/files/parancsok/8_102_1957.pdf

³⁵ 1978. évi IV. tv. 122.§ (1). <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/97800004.TV/ts/ffffff4/>

déses állományú tagja, valamint a Rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja személyi körre módosult. A 2008-ban hatályosult rBtk. szerint katona a Magyar Honvédség tényleges állományú, valamint a Rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja. A következő módosítás alapján e személyi kör a Magyar Honvédség tényleges állományú, valamint a Rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok és az Országgyűlési Őrség hivatásos állományú tagját jelenti.

A hivatásos tűzoltó katonakénti megjelenése a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (továbbiakban: új Btk.) szabályozásában jelent meg, mely a Btk. elfogadásakor az alábbi személyi kört jelentette:

- Magyar Honvédség tényleges állományú tagja
- rendőrség hivatásos állományú tagja, *ha csapaterős feladatot hajt végre, vagy őrszolgálatot lát el*
- büntetés-végrehajtási szervezet hivatásos állományú tagja, *ha kötelességekben lép fel, tömegoszlatást végez, vagy őrszolgálatot lát el,*
- hivatásos katasztrófavédelmi szerv tagja, *ha konkrét veszélyelhárítást végez, vagy meghatározott fokozatú készenlétben van.*³⁶

Azonban a jogalkotó a hatályba lépéséig az alábbiak szerint módosította az elkövetői kört, mely szerint a katona:

- a Magyar Honvédség tényleges állományú
- a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja.

Vagyis, nem köti konkrét szolgálati feladat ellátásához e személyi kör speciális alanyként történő megállapítást. Ennek okaként az új Btk. indokolása úgy fogalmazott, hogy indokolatlan a korábbi

³⁶ 2012. évi C. tv. *A Büntető Törvénykönyvről*, 127. § (1). <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A1200100.TV/ts/ffffff4/1r/chain701>

differenciálás az egyes szervek között, amely szerint a függetlenségtől, illetve előjárói bűncselekmények üldözése és a felelősségre vonás lehetőségét szűkítette a jogalkotó. Ezért a módosítás nem tesz ilyen különbséget a Magyar Honvédség tényleges állományú, a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok *hivatásos állományú* tagjai között.

Az új Btk. 2023-ban történt kisebb módosításával a Magyar Honvédség tényleges állományú tagja helyett honvéd megnevezés szerepel a katonai bűncselekmények speciális alanyaként.

A hivatásos katasztrófavédelem szervezete 2000. január 1-jén jött létre, majd 2012. január 1-től a polgári védelem, iparbiztonság és a tűzvédelem pilléreire szerveződött újjá a 2011. évi CXXVIII. törvény (továbbiakban: Kat.tv.) hatályba lépésével.³⁷ A hatályos Kat.tv. alapján államigazgatási feladatot is ellátó rendvédelmi szerv, amelynek tagjai hivatásos állományúak, rendvédelmi alkalmazottak, munkavállalók és tisztjelöltek.³⁸

A hivatásos önkormányzati tűzoltóságok 2012. január 1-től integrálódtak a hivatásos katasztrófavédelem szervezetébe, és azóta állami tűzoltóságként látják el tűzoltási és műszaki mentési feladataikat. A tűzoltóság jogállására és állományára vonatkozó 1956. évi 13. törvényerejű rendelet a tűzoltóságról és a tűzrendészetéről szabályozása szerint a hivatásos tűzoltóság egyenruha viselésére kötelezett *polgári szervezet*.³⁹ Nyilván való, hogy ezen személyi körre nem terjedhetett ki a katonai bűncselekmények tettesi minősége. A következő átfogó szabályozás értelmében az

³⁷ 2011. évi CXXVIII. törvény a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A1100128.TV/ts/ffffff4/lr/chain687>

³⁸ Kat.tv. 22. §.

³⁹ 1956. évi 13. törvényerejű rendelet a tűzoltóságról és a tűzrendészetéről, 7. § (1). <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/95600013.TVR/ts/ffffff4/>

állami tűzoltóság tagjai a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. törvényerejű rendelet hatálya alá tartoztak.⁴⁰

A rendszerváltást követő időszakban átalakult a fegyveres erők, fegyveres rendvédelmi szervek, rendvédelmi szervek feladata, és a hivatásos állományú tagjaira vonatkozóan született meg a 1996. évi XLIII. törvény (továbbiakban: Hszt.). A Hszt. komplex módon nevesítette azt a személyi kört, amely a hatálya alá tartozik:

- fegyveres erők (Magyar Honvédség, Határőrség),
- rendvédelmi szervek (a rendőrség, a polgári védelem, a vám- és pénzügyőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, az *állami és hivatásos önkormányzati tűzoltóság*),
- polgári nemzetbiztonsági szolgálatok.⁴¹

Az állami- és hivatásos önkormányzati tűzoltóságok (2012-től hivatásos katasztrófavédelmi szerv) hivatásos tűzoltói állományára a büntetőjogi következmények szempontjából az általános szabályok vonatkoztak, velük szemben az általános szabályok alkalmazásával jártak el bűncselekmény elkövetésekor.

A korábban hatályos, a hivatásos tűzoltók szolgálati szabályzata⁴² rendelkezései egyértelműen meghatározták mindazon kötelezettségeket, és magatartási szabályokat, amelyek a Hszt. hatálya alá tartozókat kötelezi.

A 2012-ben történt szervezeti átalakítást követően került a hivatásos állomány a katonai büncselekmények tetteseinek személyi körébe. A hivatásos katasztrófavédelmi szerv

⁴⁰ 1973. évi 13. tvr. *a tűz elleni védekezésről és a tűzoltóságról*, 7. §. <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/97300013.TVR/ts/ffffff4/lr/chain16>

⁴¹ 1996. évi XLIII. törvény *a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/99600043.TV/ts/ffffff4/lr/lawrefP%28332%29B%281%29>

⁴² 1/2006. (VI. 26.) ÖTM rendelet *a Hivatásos Tűzoltóságok Szolgálati Szabályzatának kiadásáról*, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A0600001.OTM/ts/ffffff4/>

személyi állományára is vonatkoznak azok a szigorú, a belső rend és fegyelem megtartása érdekében meghatározott kötelmek, amelyek gondatlan, vagy szándékos megszegése esetén a legszigorúbban kell eljárni.⁴³ Ennek oka, hogy a függelmi rendben végzett feladatok végrehajtásának, megtagadásának jogellenessége veszélyezteti a tűzoltói beavatkozás biztonságos végrehajtását. Demoralizáló hatása lehet, amely szintén veszélyezteti a biztonságos élet- és vagyonmentést. Többek között ez indokolta a tűzoltói állomány fokozott büntetőjogi felelősségi rendszerbe történő beemelését.

Összegzés

Az elmúlt évtizedekben a katonákra vonatkozó büntetőjogi szabályozás alapjaiban változott meg. A „klasszikus” katona, amely a Hadtudományi lexikon szerint: a fegyveres erő, haderő személyi állományának tagja,⁴⁴ az évek során kiegészült a csendőrség, a rendőrség, a munkásőrség, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, és a hivatásos katasztrófavédelmi szerv hivatásos állományú tagjaival. A mindenkorai államszervezet védelmi funkcióinak megvalósítására létrehozott szervezetek állománya a korábban idézett Helmut von Moltke szerinti fegyelem megtartásával képesek csak az állam biztonságát szavatolni. Ahogy Rejtő Jenő fogalmazott: *„Kétféle katona van, az egyik, amelyik a fegyvelmezettsége révén ér el valamit, a másik, aki az esze miatt.”*⁴⁵ Úgy vélem, célszerű, ha ez a két tulajdonság együtt jár.

⁴³ 49/2011. (XII. 20.) BM rendelet a hivatásos katasztrófavédelmi szervek állományának, valamint a polgári védelmi szervezetek Szabályzatáról, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A1100049.BM/ts/20230101/lr/lawrefP%2836%29B%282%29>

⁴⁴ SZABÓ László (szerk.): *Hadtudományi lexikon A-L*, Budapest, Magyar Hadtudományi Társaság, 1995. 625. o.

⁴⁵ REJTŐ Jenő: *Menni vagy meghalni*, <https://mek.oszk.hu/01000/01036/01036.htm>

Szerzőink

Dr. Solti István, PhD, c. nb. ezredes, tanársegéd, NKE Nemzetbiztonsági Intézet Polgári Nemzetbiztonsági Tanszék, a MKJHT tagja

Sztodola Tibor bv. alezredes, mesteroktató, NKE Rendészettudományi Kar Büntetés-végrehajtási Tanszék

Kis-Benedek József nyá. ezredes, az MTA doktora, c. egyetemi tanár

Dr. Nováky Mónika PhD., tü. alezredes, adjunktus, NKE Rendészettudományi Kar Katasztrófavédelmi Intézet

Szerzői útmutató

A Katonai Jogi és Hadijogi Szemle magyar nyelven beküldött, az e folyóiratot kiadó Magyar Katonai Jogi és Hadijogi Társaság által művelt tudományos vagy szakmai területhez kapcsolódó – az alábbi formai követelményekhez illeszkedő – kéziratokat (tanulmányokat, recenziókat) fogad be.

Általános feltételek

A kéziratok terjedelme tudományos közlemény esetében legalább 20.000 karakter (fél ív) lehet, és nem haladhatja meg a 80.000 karaktert (2 ív). Könyvismertetés vagy tudományos értékű hozzászólás nem haladhatja meg a 20.000 karaktert.

A kézirat megküldésekor a szerző kilétét úgy kell feltüntetni, ahogyan azt a szerző a folyóiratban megjelentetni szeretné.

A fő szöveget, a címet, a fejezetcímek és az alcímek times new roman betűtípussal és 12-es betűmérettel kérjük formázni. A fő szöveg esetében kérjük a szimpla sorközt és a sorkizárt beállítást alkalmazni. A címet, a fejezetcímet, alfejezet címet követően kérjük kizárólag egy sorköz (enter leütése) szerepeljen. Kerülni kell a behúzásokat, tabulátorokat, térközöket és egyéb formázásokat.

Kiemelések a szövegben és lábjegyzetben kizárólag dőlt betűvel lehetségeseket, kérjük kerülni a ritkítás, az aláhúzás, a vastag betű stb. használatát.

A táblázatokat és ábrákat megfelelően formázva, a forrást hivatkozva, képaláírással ellátva kell feltüntetni. Táblázatok esetében kérjük, hogy a maximális méret egy B5-ös oldalt ne haladja meg.

A szöveg tagolása decimális számozással jelölt fejezetcímekkel (például 1.), illetve alcímekkel lehetséges (például: 1.1.1.). Kérjük az automatikus számozás mellőzését. Maximális háromszintű tagolást (például: 3.4.1.) kérünk alkalmazni.

Felsorolások esetében elsődlegesen decimális jelölést alkalmazunk, ahol kérjük szintén a maximális három szint betartását.

Hivatkozások

A hivatkozásokat lábjegyzetben kérjük feltüntetni, több hivatkozás esetében pontosvessző használatával. A lábjegyzetbe a fő szövegben idézett vagy ott felhasznált forrásokat kell hivatkozni. Kérjük kerülni a végjegyzetet vagy a szövegben történő hivatkozást. A lábjegyzetben egy műre történő első hivatkozás esetében az összes bibliográfiai adatot fel kell tüntetni. A későbbi hivatkozások esetén elég az i. m. használata (pl. MEZEY: i. m. 23. o.). Ha ugyanazon szerzőtől több művet is idézünk akkor az i. m. után zárójelben tüntessük fel a művek kiadási évét [pl. MEZEY: i. m. (2003) 23. o.]. Ugyanazon szerzőtől, azonos évben megjelent műveinek ismételt idézése esetén abc jelölést kérjük alkalmazni a hivatkozás sorrendjében [pl. Mezey: i. m. (2003a) 23. o.]. Lábjegyzet esetében fontos hangsúlyozni, hogy az minden esetben mondatnak minősül, így mindig nagybetűvel kezdődik és ponttal zárul. Sem a szövegben, sem a lábjegyzetben nem kell feltüntetni az idézett mű szerzőjének titulását (vagyis a dr. rövidítést sem).

Hivatkozások módszerei

a) könyvek

FERDINANDY Gejza: *A magyar alkotmány történelmi fejlődése*, Budapest, Franklin-Társulat magyar irod. intézet és nyomda, 1906. 45. o.

b) gyűjteményes művek

Hans KELSEN: Ki legyen az alkotmány őre?, In: TAKÁCS Péter (szerk.): *Államtan – Írások a XX. századi általános államtudomány köréből*, Budapest, Szent István Társulat, 2003. 289–332. o.

c) folyóiratcikkek

PATYI András: Hatáskör és eljárás a magyar közigazgatási bíráskodás történeti modelljében, *Magyar Közigazgatás*, 2001/11. 655–667. o.

d) elektronikus források

PAÁL VINCE (szerk.): *Magyar sajtójogi szabályok annotált gyűjteménye 1848–1989*, <http://mtmi.hu/> (letöltés ideje:)

e) jogszabályok

A független magyar felelős ministerium alakításáról szóló 1848. évi III. törvénycikk.

f) országgyűlési napló és irományok

Pulszky Ágost a közigazgatási bíróságról szóló törvényjavaslatot megvitató bizottság képviselőházi előadója ismertette a bizottság álláspontját a képviselőház előtt, *Képviselőházi napló*, 1892. XXXIII. kötet, 1896. május 11. – június 30., 624. ülésnap.

Lukács László miniszterelnök indokolása a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről szóló törvényjavaslatához, *Képviselőházi irományok*, 1910. XXII. kötet, 633. számú iromány.

Szerkesztőség a formai kritériumoktól eltérő kéziratokat visszaküldi a szerzőnek javítás céljából.