

Makkos Nándor¹

Egyenlő bánásmód a hadseregben (vázlat)

Equal Treatment in the Military (outline)

Absztrakt

Cél: Az egyenlő bánásmód fogalmának és működésének kutatása a hadseregben. Módszertan: A szerző hazai és nemzetközi szakirodalom, valamint saját kutatási eredményei alapján vázlatosan mutat rá a hadseregben az egyenlő bánásmódban érvényesülő törvényszerűségekre. Megállapítások: Az egyenlő bánásmód érvényesülésének lehetősége fontos a közszolgálat valamennyi területén, így a hadseregben is. Az egyenlő bánásmód tehát egy szemlélet két arca, és egy gyakorlat, amely bármely foglalkoztatási jogviszonyban, a hadseregben is, folyamatosan jelen kell hogy legyen. A hadseregnek, a közbiztonság egyik fő garanciájának, úgy kell a békét, akár fegyveres erővel is megőriznie, hogy környezetében és saját szervezetében is az emberi jogok letéteményese maradjon.

Érték: A szerző felvázolja az egyenlő bánásmód értelmezésének kereteit a hadseregben, és kritikai elemzéseivel gazdagítja e területen is a magyar jogi gondolkodást.

Kulcsszavak: egyenlő bánásmód, katona, szolgálat, hátrány, szervezet

Abstract

Purpose: To research the concept and operation of equal treatment in the army.

Methodology: Based on domestic and international literature as well as his own research results, the author outlines the rules of equal treatment in the army.

Findings: The possibility of equal treatment is important in all areas of the public service, including the army. Equal treatment is therefore the two faces of one approach and a practice that must be constantly present in any employment relationship, including in the army. As one of the main guarantees of public security, the army must maintain

¹ Mentor, Belügyminisztérium Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság, e-mail: nandor.makkos@tef.gov.hu

peace, even with armed force, in such a way that it remains the custodian of human rights both in its environment and in its own organization.

Value: The author outlines the framework for the interpretation of equal treatment in the army, and with his critical analyzes enriches Hungarian legal thinking in this area as well.

Keywords: equal treatment, soldier, service, disadvantage, organization

Bevezetés

Talán indokolt lehet az egyenlő bánásmód jelenségét vizsgálni a hadseregben² is, hiszen a nemzetközi hadtudományi kutatásoknak mindig jelentős területét foglalták el a haderők humán kérdései.³ A jogászokat is mindig érdekelte, hogy a kötött és kötöttebb jogviszonyokban hogyan érvényesül, hogyan érvényesülhet az egyenlő bánásmód elve.⁴ Amennyiben a munkajog rendeltetése a magánjogi rend kialakítása, diszkriminációtól, szegregációtól, zaklatástól és kizsákmányolástól való védelem, akkor abban az egyenlő bánásmód a közjogi rend részét jelenti, amelyet a munkavállaló jogi és szociális védelmének szabályai töltenek ki. Az egyenlő bánásmódot egyesek általános jogelvének titulálják, holott, ha az lenne, nem kellene folyamatosan a diszkriminációt tiltani és az esélyteremtést szorgalmazni. A tisztességes és az arányos bánásmód azonban általános jogelvek, amelyek a polgárjogban, így a munkajogban és a büntetőjogban is teret nyernek. Fontos megállapítanunk azt is, hogy az egyenlő bánásmód követelménye természetes személyeket véd, mert jogi személyek arányos védelmét más kifejezésekkel illetjük: versenysemlegesség, fegyveregyenlőség stb. S talán még egy megjegyzés: az egyenlő bánásmódot tartalmazó normák szövédéke hibrid tulajdonságokkal bír,⁵ így nem szerencsés azt lineárisan és kizárólagosan elsődleges, illetve másodlagos jogforrások mentén vizsgálni. Láncos szerint például, a jogállam eljárásaiban az EUMSZ 288. cikkében véleményeket és ajánlásokat, úgynevezett formális *soft law* normákat is figyelembe kell venni, azon kívül azonban léteznek akciótervek, fehér és zöld könyvek, megerősítő levelek, közlemények, iránymutatások, rendszabályok stb.⁶ Ezek után már nem állíthatjuk, hogy csupán nemzetközi szerződések vagy az Unió irányelvei jelentik az egyenlő bánásmód követelményeinek általános kereteit a munkajogban vagy a közszolgálati jogban. Egyetértek tehát Tercsákkal, az egyenlő bánásmód kacskaringós szabályozását illetően.⁷

A munkaügyi bíróság véleménye szerint, „az állam általi foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód követelményét nemcsak a munkaviszonyban, hanem a közszolgálati, közalkalmazotti, hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyban is

² Forrás: „A Római Szerződés eredetileg három konkrét területre korlátozta az egyenlő bánásmód elvét. Törvényen kívül helyezte a tagországok állampolgáraival szembeni diszkriminációt, megtiltotta a nemi alapú megkülönböztetést, és korlátozásokat tartalmazott a fizetéssel kapcsolatos diszkriminációra vonatkozóan. Az idő múlásával e tilalmak hatóköre jelentősen kiszélesedett.” BÉKÉSI 2015: Bevezetés.

³ BODA et al. 2016: 4.

⁴ Bővebben lásd PÁL et al. 2020.

⁵ HERVEY 2016: 146, idézi LÁNCOS 2018: 57.

⁶ LÁNCOS 2018: 58.

⁷ TERCSÁK 2020: 10.

alkalmazni kell”.⁸ Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szakirodalmak egyetértenek abban, hogy az egyenlő bánásmód az állami szférában a különböző ágazatokban a munkavállaló különböző mértékű alávetettsége következtében különbözően oszlik meg. A vezetői utasításnak való alávetettség és a jogszabálynak történő önkéntes alávetés ugyanis különböző súlyú például a szabályozottság két végpontján a hadseregben vagy a bírói szervezetben.⁹

„A honvédség szervezetének több tagja van, abba a Magyar Honvédség, a rendvédelem és a rendvédelmi szervek, valamint a nemzetbiztonsági szolgálatok is beletartoznak.”¹⁰ A honvédségnél több ágazati törvény alá tartozó személy, honvédek, honvédségnél foglalkoztatottak, honvédelmi alkalmazottak vagy az Mt. hatálya alá tartozó munkavállaló is foglalkoztatott. Az egyenlő bánásmód vizsgálatában azonban a honvédelem fogalmát még szélesebben kell értelmeznünk, abba a katonákon kívül beleértjük a katonák családtagjait is, hiszen az egyenlő bánásmód követelménye a polgári alkalmazottak és a katona családtagjainak attitűdjére is vonatkozik, amelynek mozgatórugói egyrészt örök érvényű diffúz elvek,¹¹ e csoportok magatartásának is befolyásoló tényezői.¹² Másrészt megjegyezzük azt, hogy az új biztonsági helyzetben a hadelméleti kutatásoknak megújulásra kell törekedniük, be kell fogadniuk a multidiszciplináris megközelítést, az együttműködő partnerek, különösen a rendőrség, kormányzati és államigazgatási szervezetek, civil szervezetek vagy gazdasági szereplők honvédelemmel kapcsolatos eredményeit.¹³ Biztonságpolitikai szempontból is kapcsolódik az egyenlő bánásmód egy speciális célcsoporttal a honvédelemben, mert azok a személyek, akik a lakóhelyükről politikai, vallási, gazdasági okok miatt menekültek, a hadsereg tagjainak rövidebb vagy hosszabb ideig „*ügyfeleit*” képezhetik. Adatvédelmi szempontból pedig a titoktartási követelmény valamennyi csoportra vagy csoporttal szemben kötelező lehet. Nem téveszthetjük azonban azt sem szem elől, hogy a honvédelmi hivatás bár számos foglalkozást felölel,¹⁴ az egyenlő bánásmód jegyében kiemelt a hadseregben is a humán erőforrás hatékonyságának maximalizálása.¹⁵

Magyarországon már a kereszténység átvételével utaltak az egyenlő bánásmódra jelek, például Szent István Dekrétumaiban, amelyek az egyenlő bánásmód keresztény gyökereit jelzik.¹⁶ Az egyenlő bánásmód keletkezését, keletkezési körülményeit azért érdemes újra meg újra megemlíteni, mert annak a közszolgálathoz kötése kívánatos. Kijelölendők tehát azok a sarokpontok, amelyeket meg kell fontolnunk akkor, ha az egyenlő bánásmódot vizsgálni szeretnénk a hadsereggel kapcsolatosan. Triviálisnak tűnik megemlíteni, hogy az egyenlő bánásmód elve az emberi méltóság elvéből következik, de elengedhetetlen az egyenlő bánásmód előképeinek feltárásához.¹⁷

⁸ Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium 2017: 20.

⁹ GYÖRGY-HAZAFI 2018: 37.

¹⁰ 2021. évi XCIII. törvény a védelmi és biztonsági tevékenységek összehangolásáról 3. § (1) bek.

¹¹ MAKKOS 2017.

¹² Bővebben lásd MAKKOS 2020c.

¹³ BODA et al. 2016: 6.

¹⁴ A teljesség igénye nélkül ide tartoznak az általános katonai, szárazföldi, légerő, gép- és harcjárművezető, vezetés és irányítás, logisztika, térképészet, meteorológia, pénzügy, egészségügy, oktatás, kiképzés, jogi és igazgatási, humán vagy egyéb támogatás területén foglalkoztatottak.

¹⁵ 2021. évi XCIII. törvény a védelmi és biztonsági tevékenységek összehangolásáról, 2–3. §§.

¹⁶ Bővebben lásd MAKKOS 2023a.

¹⁷ MAKKOS 2023b.

Ebben a rövid műben csak arra vállalkozunk, hogy a hadsereget illetően az alábbi területek néhány egyenlő bánásmódot tartalmazó elemét érintsünk:

- jogállás, jogviszony megszüntetése;
- szolgálati jogviszony előtt vagy közben lebonyolított képzés;
- egészséget óvó munkakörülmények;
- foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások;
- jogok és kötelezettségek;
- felelősségi rendszer.

A vizsgálathoz figyelembe kívánjuk venni, hogy a honvédelmi érdekű vagy „törvényben meghatározott honvédelmi kötelezettségek teljesítése az érintettek számára hadiállapoton kívül nem okozhat aránytalan megterhelést vagy hátrányt.”¹⁸ A fegyveres szolgálatot ellátók esetében ugyanis nagyfokú körültekintés szükséges, mivel kiemelt felelősséggel, szakmai felkészültséggel, tiszta tudatállapottal, „magas fokú ön- és realitáskontrollal kell rendelkezniük az ilyen munkakört betöltő embereknek. Sok empirikus kutatás eredménye arra utal, hogy a hadseregbe jellemző stresszhelyzetek növelik az egészséget veszélyeztető kockázati tényezők megjelenésének valószínűségét”.¹⁹ Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a közérdeket szem előtt tartva a 2021. évi CXL. törvény, 83. §-a alapján a katonai rendész a honvédség tagja, és az arányosság követelményét megtartva jogosult – jogszabályban meghatározottak szerint – nemcsak a katonát, hanem a hatásterületen élőket is személyiségi jogaikban korlátozni.²⁰ A honvéd jogállás tekintettel a Honvédség társadalmi rendeltetésére, tilalmakkal vagy előzetes engedélyhez vagy bejelentéshez kötve „korlátozza különösen az állomány tagjának szabadsághoz és a személyi biztonságához, a szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztásához, a véleménynyilvánítás szabadságához, a gyülekezéshez és az egyesüléshez való jogát is. Az alapjogok korlátozásán túl a katonai szolgálat sajátossága, hogy a honvédek szigorú függelmi rendben és magas fokú fegyelem mellett teljesítenek szolgálatot. A függelem a katonai szolgálati rend és fegyelem nélkülözhetetlen eleme, amely biztosítja a szolgálati előljáró jogát a parancs kiadására, és meghatározza az alárendelt kötelezettségét a parancs teljesítésére”.²¹

Az említetteken kívül „A szolgálati jogban is érvényesülnek az alapvető munkajogi elvek, idesorolva a joggal való visszaélés tilalmát, az egyenlő bánásmód követelményét, a jognyilatkozatok alakiságával, a jognyilatkozatok érvénytelenségével és a semmisséggel kapcsolatos szabályokat, valamint az elévülés és a határidő számítás szabályait.”²²

Mindezen területek vizsgálata előtt szót ejtünk az emberi méltóság és az egyenlő bánásmód érvényesíthetőségéről az alábbi pontok alapján:

I. Az emberi méltóság az origója valamennyi megkülönböztetésmentességi jognak, ezért annak az egyenlő bánásmódban való megemléstől nem tekinthetünk el.

¹⁸ 2021. évi CXL. törvény, 1. § (4) bek.

¹⁹ MAKKOS 2020b: 18.

²⁰ 2021. évi CXL. törvény, 83. §.

²¹ SZEKENDI 2014: 12.

²² SZEKENDI 2014: 81.

II. Az egyenlő bánásmód alapja a hadseregben is a diszkrimináció tilalma, tehát annak vizsgálatától sem tekinthetünk el.

III. Össze kell hasonlítanunk személyeket, csoportokat a seregben is, mert az egyenlő bánásmód megítélése a hasonló tulajdonságokkal rendelkező személyek összehasonlításából fakad.

IV. Figyelmet kell szentelnünk az előnyben részesítés intézményének, mert az az egyenlő bánásmód érvényesülését célozza.

V. Méltányos bánásmód érdekében meg kell vizsgálnunk annak alkalmazhatóságát, mert az egyéni tulajdonságokon, érdemeken, alkalmasságon és felkészültséget megalapozó képességeken alapszik.

Emberi méltóság

Az egyenlő bánásmód egyik legfontosabb alapja az emberi élet és méltóság, amely a védelemmel és biztonsággal speciális kapcsolatban van, mert míg előbbi fizikai védelmet irányoz elő, utóbbi az emberi élet és méltóság jog által szabályozott védelmét is megtestesíti, a 2021. évi XCIII. törvény II. fejezete alapján.²³

Az emberi méltóságot illetően a veleszületettség elméletének követői azt állítják, hogy az emberek bizonyos tulajdonságai Istentől vagy a természettől adóttak. Ez az elmélet azt hirdeti, hogy az ember méltósága független az ember saját döntéseitől, cselekedeteitől, életmódjától. A teljesítményelmélet ezzel szemben azt hirdeti, hogy a méltóságot az ember saját döntései, életmódja határozza meg, az az ember cselekedeteinek terméke. Az emberi méltóság társadalmi elismerése azonban az emberi jogokban is testet ölt.

Az emberi méltóság ellenében ható diszkriminációt különösen jogi, társadalmi és gazdasági diszkriminációra oszthatjuk, amelyek közül a jogi a kézzelfoghatóbb, hiszen a „diszkrimináció tilalma, illetve az egyenlő bánásmódhoz való jog az a fundamentum, amelyen az emberi jogok hatalmas épülete nyugszik.”²⁴ Az emberi jogok biztosításának igénye nemcsak az egyes személyek ez irányú igényén, hanem az azt biztosító nemzetközi szerződéseken is alapszik, amelyek jó része puha jogi normákból, deklarációkból, elvekből alakult át. A Universal Declaration of Human Rights (UDHR), a European Convention on Human Rights (ECHR) egyezmények, illetve az Alaptörvény E cikk (2) bekezdés alapján nem képzelhető el ugyanis az egyenlő bánásmód érvényesítése anélkül, hogy ne tartanánk be az emberi jogok nemzetközi és európai egyezményében és más alapvetőnek tekintett egyezményekben tett nemzetközi vállalásainkat. Az emberi jogok a személy jogainak védelmét jelentik az állammal szemben.²⁵ Az emberi jogok jellemzője tehát, hogy abban minden ember, a katona is, alanyi jogon részesül, de azokat a pozitív jognak biztosítani kell.²⁶ Végső soron megállapíthatjuk, hogy az emberi méltóság a kommunikációs és felismerési elméletek révén az emberek társadalmi természetében rejlik.

²³ 2021. évi XCIII. törvény a védelmi és biztonsági tevékenységek összehangolásáról, II. fejezet.

²⁴ Lásd: <https://iscomet.org/wp-content/uploads/DiscSlov-brosura-MAD.pdf>

²⁵ MONYON 2010: 4.

²⁶ Magyar Helsinki Bizottság 2022.

A jogi diszkriminációt „lehet a kodifikált társadalmi normarendszer változásaival mérni.”²⁷ A jogi diszkrimináció ellen, ennek ellenére könnyebb lehet harcolni, mint a társadalmi vagy gazdasági diszkrimináció ellen, mert előbbi fogalmát, módját, eszközeit jogi dokumentációk tartalmazzák, utóbbi eszközei azonban többnyire láthatatlanok. A társadalmi diszkrimináció ellen harcolni különböző társadalmi csoportok érdekérvényesítési képességének fejlesztésével lehet. A gazdasági diszkrimináció ellen harcolni folyamatos küzdelmet jelent, hiszen a gazdasági érdek a jogi érdekekkel gyakran ellentétes követelményeket teremt. Kérdéses tehát, hogy fennállhat-e egyenlő bánásmód, amennyiben „az emberi jogok világi vallása összeomlik szisztematikus hatékonyságának és a demokratikus elszámoltathatóság hiánya miatt”.²⁸ Érdekes felvetés az is, hogy „az elv érvényesülése pontosan azon a területen jelenik meg a leginkább – a munkajogban –, ahol az egyenlőtlenség a jogviszonyba kódolt adottság.”²⁹ Véleményünk szerint az egyenlőtlenség ugyanis általában a jogviszonyokba kódolt adottság, valakiket előnyben részesít valakikkel szemben.

A diszkrimináció tilalma a hadseregben

Az említettek miatt talán mindannyian egyetértünk abban, hogy a diszkrimináció tilalma első hallásra legalább olyan fontos a hadseregben is, mint az állami szféra más területein. A diszkrimináció tilalma azonban védett tulajdonságokon alapszik,³⁰ és azok megítéléséhez meghatározhatunk néhány támpontot:

- A) Védett tulajdonságaikhoz a célcsoport tagjai eltérő mértékben vannak kötve.
- B) A célcsoport tagjait az előítéletek eltérő mértékben sújtják.
- C) Jogsértés esetén a reparáció eltérő mértékben lehetséges.

A) A célcsoportokkal kapcsolatos „*változók*” a védett tulajdonságokhoz való kötöttség alapján különösen az alábbi csoportokba rendezhetők, ami a 1. táblázatban látható.

1. táblázat: A célcsoportokkal kapcsolatos változók

Szüntelen változó tulajdonság:	kor
Könnyen megváltoztatható tulajdonság:	foglalkoztatási vagy egyéb jogviszony jellege, érdekképviselőhöz tartozás
Nehezen megváltoztatható tulajdonság:	vallási világnézeti meggyőződés, szexuális irányultság, nemi identitás, egészségi állapot, családi állapot, vagyoni helyzet
Megváltoztathatatlan tulajdonság:	anyaság, apaság, anyanyelv, faj, bőrszín, nemzetiség, fogyatékoság, társadalmi származás
E szempontból besorolhatatlan:	egyéb helyzet

Forrás: a szerző szerkesztése

²⁷ TAKÁCS 2007: 90.

²⁸ Bővebben lásd HALMAI-TÓTH 2008, vö. LANGFORD 2018.

²⁹ HERDON-TAKÁCS 2022: 64.

³⁰ Bővebben lásd 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 8. §.

A felsoroláson alapul egyrészt az a felismerés, hogy a hátrányban részesített célcsoport különböző mértékben képes változtatni azon a vélt vagy valós védett tulajdonságán/tulajdonságain, amely/amelyek miatt hátrányosan megkülönböztetik.

B) A célcsoport tagjait az előítéletek és következményeik eltérő mértékben sújtják.

Ba) Az előítéletek az ítéletek csoportjába tartoznak. Az ítéletek lehetnek hasznosak vagy kevésbé hasznosak, az előítéletek is ennek megfelelően lehetnek hasznosak vagy kevésbé hasznosak. Hasznosak, amennyiben segítik a tájékozódást az emberi társadalomban, és haszontalanok, amennyiben a hátrányban részesítés okaként szolgálnak. Az előítéletekkel kapcsolatosan is tehetünk néhány megállapítást:

1. Az előítéletek gyorsan keletkeznek, megalapozva ezzel a hátrányban részesítést, ezért az előítéletet alapvetően károsnak tekintjük.
2. A hátrányos megkülönböztetést kizáró megismerés lehetőségét megalapozottan, lassan kialakuló folyamatnak tekinthetjük, amely a hátrányos megítélést lebontja.
3. Mindezek következtében megállapíthatjuk, hogy az előítéletek gerjeszthetőek a társadalomban. Ebből következik az állami szervezetben az előítéletek csillapításának és az antidiszkriminációs tevékenység szüntelen igénye.

Bb) A diszkriminatív magatartásokat súlyosságuk alapján³¹ a következő csoportokba sorolhatjuk:

- I. ellenséges gondolat,
- II. ellenséges verbális kifejezés,
- III. elkerülő magatartás,
- IV. hátrányos megkülönböztetés,
- V. fizikai támadás,
- VI. megsemmisítő magatartás.

Bc) A védett tulajdonságok „*bírásának*” mértéke befolyásolja a védett személy irányában megnyilvánuló diszkriminációt. Minél sötétebb valakinek a bőrszíne, annál nagyobb mértékben érvényesülhet vele szemben diszkrimináció. Minél kevésbé beszéli valaki az adott nyelvet, annál nagyobb mértékű lehet vele szemben a helyi társadalom elutasítása. Minél fiatalabb/idősebb valaki, annál kevésbé eshet latba véleményének súlya.

C) Jogsértés esetén a reparáció eltérő mértékben lehetséges.

A reparáció megítélésében az embert alkotó tényezők megemléstétől nem tekinthetünk el. Az embert jelenlegi ismereteink szerint három tényező alkotja: test, lélek és a Szellem.³²

a) A test – hátrányos diszkriminációt is tartalmazó – megsértésének megítélése, szankcionálása különösen a büntetőjog körébe tartozik. Nem sérthető meg azonban a test a lélek megsértése nélkül. A testi integráció nem feltétlen állítható helyre.

b) Az emberi lelket megsértő diszkriminációk zömének megítélése a polgárjog körébe tartozik. Fogalmazhatunk úgy is, a legtöbb diszkrimináció az emberi lélek ellen

³¹ Bővebben lásd MAKKOS 2020d.

³² MAKKOS 2018: 40.

irányul. Leleki szenvedést okoz, ha testi vagy lelki tulajdonságai miatt hátrányos megkülönböztetést szenved el az adott személy. A lélek sérülése nem feltétlenül reparálható.

c) Mind a test, mind a lélek ellen irányuló hátrányban részesítő cselekmény a Szellem parancsai ellen is irányulnak, hiszen azok megkövetelik a felebaráti szeretet gyakorlását. A Szellem ellen irányuló vétkek nem feltétlenül reparálható, bocsánatos.

Mindennek megfelelően létezhetnek az emberi test, lélek és a Szellem irányában tanúsított magatartásokat jóvá tévő mechanizmusok. Azok lehetnek az áldozat fizikai vagy lelki természetéből fakadók, vagy lehetnek az elkövető magatartásából fakadók. Az elkövető magatartásából fakadó jóvátétel származhat számos forrásból,³³ különösen vallásból, ideológiából, szokásjogból, engedelmességből, tiszteletből és szabályszeretetből is.

D) A reparáció mechanizmusai

a) A reparációért viselt felelősség

A közszolgák, a katonák is, különbözőképpen tekintenek a diszkrimináció tilalmára.³⁴ A diszkrimináció tilalma a seregben alapelv,³⁵ azonban az elv betartásáért való felelősség változó lehet, a katona alávetettsége ugyanis különbözik a polgári alkalmazottakétól vagy a katona családtagjaitól. A katona alávetettségének fogalmi elemeit az utasításnak való engedelmesség körében találhatjuk meg.³⁶ A parancsnokok felelőssége megkérdőjelezhetetlen a méltányosságon, az igazságosságon alapuló pozitív légkör megteremtéséért, fenntartásáért, kívánalom ugyanis, hogy – bár a hadseregnek külön militáns, szabályozott rendje van – a katona, különösen a vezető beosztású, rendelkezzen a pszichológia alapvető ismereteivel.³⁷

b) A reparáció szükségessége és szükségtelensége

A reparáció jogsértést követő jóvátételi mechanizmus. A személyi integritás (test, lélek és a Szellem) megsértésének hiányában nincs szükség reparációra. A hadseregben fontos a megkülönböztetésmentesség kultúrájának ápolása. Az antidiszkrimináció ápolása lehetséges jogismeretek terjesztésével, cselekmények egyenlő bánásmód fókuszú ellenőrzésének fejlesztésével, de a sereg kultúrájának emelésével is, az emlékezés elmélyítésével, különösen emlénapok megtartásával.

Összehasonlíthatóság

„A bírói gyakorlat szerint az Ebkvt. a személyiség lényegi vonásához tartozó tulajdonságon, valamely, a személytől független adottságon alapuló különbségtétellel szemben biztosít védelmet. A Kúria is rögzítette, hogy a diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező

³³ Makkos 2020a.

³⁴ A diszkrimináció megítélése függ a foglalkoztatás minőségétől, a foglalkoztatott helyzetétől, az azt megítélő személy státuszától. Bővebben lásd NEMÉNYI–SÁGVÁRI–TARDOS 2019.

³⁵ 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről, 1. § (4) bek.

³⁶ Bővebben lásd GYÖRGY–HAZAFI 2018: 37.

³⁷ Bővebben lásd HALLER–FARKAS 2018.

panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt”,³⁸

a diszkriminációtilalom – az egyenlő bánásmód egyik ága – a nem taxatíván felsorolt védett tulajdonságokon alapul. Az ENSZ Közgyűlés 2625. (XXV) számú határozata alapján az egyenlő bánásmód túlnyomórészt összehasonlításon nyugszik, azonban az összehasonlítás nem alapulhat csupán nemzetek összehasonlításán, ugyanis a nemzetközi jogban bevett szokás volt, hogy az egyes nemzetekkel az egyenlő bánásmód érvényesülése érdekében egyenlően bánnak.³⁹ Az Emberi Jogok Tanácsa 18/6 sz. 2011. 09. 29-én kelt határozata alapján ugyanakkor megfigyelhető napjainkban az „*egyenlők és egyenlőbbek*” elvének érvényesülése.⁴⁰

A hadsereg tagjainak – funkciótól függően – más nemzetekkel való kapcsolata frekvenciát, árnyalt lehet. Az egyes nemzetek más nemzetek állampolgáraival szemben – státusuktól függően – a nemzeti elbánás elvét gyakorolják, amely gyakorlatilag megegyezik az egyenlő bánásmód elvével.⁴¹

A hadseregben belül az egyenlő bánásmód elvét a legfontosabb értékekkel, hűség, kötelesség, tisztelet, önzetlen szolgálat elvével hozzuk összefüggésbe. Ebből következik, hogy az egyenlő bánásmód elve azokkal nem lehet ellentétes.

A katonák hűsége az ország, a katonai egység és a szolgálattevő társak iránti hűség és odaadás minőségére utal. A hűség a katonaság alapvető tulajdonságának számít, mivel segíti a bizalmat, az összetartást és a csapatmunka kialakítását az egységen belül, ami kulcsfontosságú a katonai műveletek sikeréhez.

A katonai személyzet erkölcsi és jogi kötelezettsége során teljesíti országával, egységével és küldetésével kapcsolatos kötelezettségeit. Erőteljes elkötelezettséget jelent számára a katonaság értékeinek és elveinek tiszteletben tartása, még amellyel is, hogy az személyes áldozatok vagy kockázatok elviselését jelenti. A katona kötelességtudata a katonai szolgálat alapvető aspektusa, mivel segít abban, hogy a katonaság elkötelezett legyen küldetése mellett, és hajlandó legyen áldozatot hozni a nagyobb jóért, a hazáért.

A katona becsülete olyan alapvető érték, amely a katonai személyzet viselkedését és tevékenységét irányítja, elősegítve a bizalmat, a professzionalizmust és az elszámoltathatóságot a katonai közösségen belül, az etikai magatartási kódex és a katonákra vonatkozó elvek betartásával. A becsület magában foglalja a feddhetetlen cselekvést, őszinteséget és tiszteletet önmagukkal, szolgálattársaikkal és a küldetéssel szemben. A becsület olyan tulajdonságokat foglal magában, mint a bátorság, az önzetlenség és a katonaság értékeinek és hagyományainak ápolása iránti elkötelezettség.

A bátorság a katona azon képessége, hogy erővel, határozottan és bátorsággal nézzen szembe a félelemmel, a veszéllyel, a bizonytalansággal és viszontagságokkal. A bátorság magában foglalja azt a hajlandóságot is, hogy mások védelmére és a küldetés teljesítése érdekében veszélybe sodorja magát. Ez mentális és érzelmi erőt is kíván a kihívások leküzdéséhez és a nehézségekkel szembeni kitartáshoz. A bátorság

³⁸ Mfv.II.10.155/2015/7.

³⁹ Bővebben lásd az ENSZ Közgyűlés 2625. (XXV) számú határozatában.

⁴⁰ *Resolution Adopted...* 2011.

⁴¹ WALKER 1958: 805.

elengedhetetlen tulajdonsága a katonának, amely lehetővé teszi, hogy a legnehezebb és legveszélyesebb helyzetekben is becsülettel és kiválóan végezze el feladatait.

Az együttműködés a seregben különösen a rendvédelmi és más állami és civil szervekkel való közreműködésére, az állampolgárok és a haza védelme iránti hazafias elkötelezettségére és áldozatkészségére, valamint a szövetséges államok és fegyveres erőik együttműködésére vonatkozhat.

A felsorolt értékeknek minden katona kötelezettségteljesítésére ki kell terjednie, bár nem egyenlő mértékben. Ez megfelel az egyenlő bánásmód egalitárius értékeinek. A hadseregben belül az egyes vezetői stílusok azonban nagy változatosságot mutatnak. Egyes vezetők tekintélyelvű stílust alkalmazhatnak, a szigorú fegyelemre összpontosítva, kérdés nélkül követve a parancsokat. Mások inkább részvételen alapuló megközelítést alkalmazhatnak, bevonva beosztottaikat a döntéshozatalba és ösztönözve a visszajelzéseket és javaslatokat. Vannak olyan vezetők is, akik transzformációs vezetési stílust alkalmaznak, inspirálják és motiválják beosztottaikat a közös célok elérésére és a képességeik teljes kiaknázására. Végző soron a vezetési stílus hatékonysága a helyzettől és az érintett személyektől függ, és a sikeres katonai vezetőknek képesnek kell lenniük arra, hogy hozzáállásukat céljuk eléréséhez szükség szerint módosítsák. Vezetők esetében az egyenlő bánásmód tehát aszimmetrikus lehet, amely az egyenlő bánásmód alóli kivételek táborát erősíti. A kivételeket azonban, ha az hátrányt okoz, igazolni kell. A helyes mérték alkalmazásának professzionalizmusát csak több évnyi szolgálat alatt lehet elsajátítani. A katonák szolgálatukat nem tagadhatják meg az egyenlő bánásmód megsértése esetén.

„Bár a sztrájkhoz való jog széles körben elismert jognak minősül, hiszen levezethető többek között az emberi méltóságból, a munkához való jogból, a véleménynyilvánítás szabadságából, az egyesülési szabadságból, az egészséghez való jogból, indokolt esetekben korlátozása vagy tilalma nem sérti az Emberi Jogok Európai Egyezményét.”⁴²

Az 1989. évi VII. törvény 1. § (1) bekezdés, illetve a 3. § (2) bekezdés alapján nincs helye sztrájknak a Magyar Honvédségnél.⁴³ Általában tilos a sztrájk, amennyiben az „az életet, egészséget, testi épséget vagy környezetet közvetlenül veszélyeztetné, illetve elemi kár elhárítását gátolná”.⁴⁴ Bár a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga, a katona nem hivatkozhat alapvető jogokra e tekintetben, hiszen ő maga is az állam része. Bár a 30/2012 (VI. 27.) AB határozat alapján a sztrájkjog nem alanyi természetű alapvető jog,⁴⁵ az alapvető jogoktól mentes területek fogalma nem egyeztethető össze az alapvető és emberi jogok mellett elkötelezett alkotmányos demokráciával sem. A BVerfGE alapján párhuzamot vonhatunk más államok gyakorlatával.⁴⁶ Nincs ok ugyanis megtagadni az alapvető jogok védelmét a katonáktól, akik különleges kapcsolatban állnak az állammal. Sőt, ők az államhoz fűződő szoros kapcsolatuk miatt rendszeresen különleges védelemre szorulhatnak.

⁴² SZILÁGYI – HRECSKA-KOVÁCS 2021: 103–121.

⁴³ 1989. évi VII. törvény a sztrájkkról, 1. § (1) bek., 3. § (2) bek.

⁴⁴ 1989. évi VII. törvény a sztrájkkról, 3. § (3) bek.

⁴⁵ 30/2012 (VI. 27.) AB határozat.

⁴⁶ BVerfGE 33, 1 (1ff.); s. hierzu statt aller: Hufen, Grundrechte, 3. Aufl., S. 111f.

A katona méltósága felfogható alapelvként vagy objektív alapelvként. Az ESC 5. cikke kifejezetten biztosítja a „szervezkedési jogot”, amely az 1999. évi C. törvény alapján biztosítja a dolgozók és a munkaadók azon szabadságát és támogatását, hogy „gazdasági és szociális érdekeik védelmében helyi, országos vagy nemzetközi szervezeteket hozhatnak létre és csatlakozhatnak e szervezetekhez.”⁴⁷ Az ECJ a Demír-ügyben már a szakszervezeti szabadság elválaszthatatlan részének tekintette a sztrájkhoz való jogot.⁴⁸ Bár a sztrájkhoz való jog nem abszolút jog, és az „nem vezethet a közszférában dolgozók sztrájkjogának általános elvonásához”, és annak lényeges tartalma nem korlátozható, a II/1665/2022. AB határozat alapján annak mégis lehetséges korlátozása a közszférában.⁴⁹ A korlátozás a korábbi joggyakorlatnak megfelelően „egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök illetőleg mások jogai és szabadságai védelme” esetében nyújtott arra lehetőséget. A korlátozásnak a II/1665/2022. AB határozat alapján arra tekintettel kell lennie, hogy „a sztrájk jellegadó tulajdonsága, fogalmi ismérve, hogy az a munkáltatóra nyomást tud gyakorolni.”⁵⁰

A szervezkedési jog is a személyiségi jogok része. A nemzeti törvények vagy rendeletek ugyanis meghatározzák, hogy az általános védelem elve nem alkalmazható három esetben:⁵¹

- egyrészt amennyiben más nemzetközi munkaügyi egyezmények kedvezőbb rendelkezései vonatkoznak a hatóságok által foglalkoztatott személyekre;
- másrészt magas szintű alkalmazottakra, akiknek feladatait általában politikai döntéshozó vagy irányító jellegűnek tekintik, vagy rendkívül bizalmas jellegű feladatok esetén;
- harmadrészt nemzeti törvények vagy rendeletek határozzák meg, hogy az egyezményben előírt garanciák milyen mértékben vonatkoznak a fegyveres erőkre.

A katona jogosult panasszal élni, ha kellő megalapozottsággal állítja, hogy alapvető jogai vagy azokkal egyenértékű jogai jelenleg és közvetlenül sérülnek. A jogsérelemre való utalás lehetősége azonban csak lehetőség annak alkalmazására, mert „nem meglepő az az általános megfigyelés, miszerint a munkajogi konfliktusoknak csak a töredéke kerül a jogalkalmazó szervek elé.”⁵² A még elégséges szolgáltatás alapesetben nem érinti a katonákat, egyéb esetekben „elsődlegesen törvény szabályozza a feltételeket, ennek hiányában a felek megállapodása, míg végső esetben – amennyiben sem törvény, sem a felek megállapodása nem szabályozza a kérdést – sor kerülhet a bíróság döntésére.”⁵³ Parancs azonban sértheti az emberi méltóságot, ez esetben a parancs kiadója viseli az esetleges jogsértésért a felelősséget.

⁴⁷ Bővebben lásd az 1999. évi C. törvényben.

⁴⁸ European Court of Human Rights, Third Section, Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, 21 April 2009, Application No. 68959/01, Case of Demir and Baykara v. Turkey Judgment Strasbourg 12. November, 2008.

⁴⁹ II/1665/2022. AB határozat [5].

⁵⁰ Bővebben lásd II/1665/2022. AB határozat [7], ill. dr. Salamon László és dr. Schanda Balázs, valamint dr. Sulyok Tamás alkotmánybírók különvéleményét.

⁵¹ Az ILO 151. sz. egyezmény 1. cikk 1–3. pontja alapján, vö. 2018. évi. LV. tv. 13. § (4) bek. Bővebben lásd MAKKOS 2021: 146.

⁵² ZACCARIA 2014: 60.

⁵³ Sztv. 3. § (3–4) bek.; SZABÓ 2021.

Előnyben részesítés

Figyelmet kell szentelnünk az esélyegyenlőség (előnyben részesítés) intézményének is, mert az egyenlő bánásmódot céloz. Az esélyegyenlőség biztosítása elsősorban a munkáltató kötelezettsége, mert ő felel a seregben az alakulat rendjéért. Védett tulajdonsága alapján tehát nem szabad valakit hátrányosan megkülönböztetni, mert az dezintegrációhoz vezet. Egyes vélemények alapján az esélyegyenlőségi alapelvek két csoportra oszthatók:⁵⁴

1. Az első csoport tartalmazza azokat a már említett diszkriminatív magatartásformákat,⁵⁵ amelyek az egyenlő bánásmód és a foglalkoztatási egyenlőség elvét sértik. E csoport a hátrányos megkülönböztetés tilalmán belül tartalmazza a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés tilalmát (a megtorlás, eltérő jellege miatt, nem ide tartozik).

2. Az alapelvek második csoportja azon elveket tartalmazza, amelyek harmonizálnak az egyenlő bánásmód követelményével, megakadályozzák és megelőzik a munkahelyi diszkriminációt. A „munkahelyi diszkrimináció megelőzése” fontos kérdés, amely a munkahelyen minden személy elkötelezettségét és erőfeszítését igényli. A munkahelyi diszkrimináció megelőzésének néhány módja:

- Olyan irányelvek kidolgozása és betartatása, amelyek tiltják az olyan tényezőkön alapuló megkülönböztetést, mint a faj, a nem, az életkor, a vallás és a fogyatékoság.
- Rendszeres képzés az alkalmazottak és a vezetők számára a munkahelyi diszkrimináció felismerésével és megelőzésével kapcsolatban.
- A sokszínűség és a befogadás kultúrájának megteremtése, ahol minden alkalmazottat megbecsülnek és tisztelnek egyedi nézőpontja és háttere miatt.
- Nyílt kommunikáció és visszajelzés ösztönzése, hogy az alkalmazottak biztonságosan jelenthessék a diszkriminációs incidenseket anélkül, hogy félnének a megtorlástól.
- Az egyének felelősségre vonása diszkriminatív magatartásukért megfelelő feylemi intézkedésekkel és következményekkel.

Az előnyben részesítést is parancson belül kell értelmezni a seregben például lakhatás biztosítása esetén. Az állomány tagja ugyanis köteles az állomáshelyen a külföldi szolgálat alatt betöltött beosztásának, a katonai hierarchiában elfoglalt helyének, a lakásigény jogos mértékének, valamint a szolgálati és biztonsági követelményeknek megfelelő lakóingatlant bérelni.⁵⁶ E lépések megtételével a munkahelyek biztonságos és befogadó környezetet teremthetnek, ahol minden honvédségi alkalmazott boldogulhat, és hozzájárulhat a benne rejlő lehetőségek kibontakoztatásához. E kérdéskörhöz tartozik a méltányos és rugalmas elbánás, az emberi méltóság tiszteletben tartása, a partneri kapcsolat, együttműködés, a társadalmi szolidaritás, az adatkezelés, előnyben részesítés vagy pozitív diszkrimináció kérdésköre is, ellenőrzésekkel. A méltányos és rugalmas elbánásról és az emberi méltóságról már ejtettünk szót. Annyit azonban

⁵⁴ HOMOLYA 2018.

⁵⁵ Bővebben lásd Ebktv. 8–10. §.

⁵⁶ 8/2018. (VI. 22.) HM rendelet 19. § (3) bek.

még hozzáfűzünk, hogy az egyenlő bánásmód a hadseregben kulturális kérdés is, hozzájárul ahhoz, hogy a csapat tagjai feddhetetlenül tudják ellátni feladataikat. A szolgálatba lépők katonai kultúrába kerülnek kiképzésüktől kezdődően. Megismerik a katonai szolgálat történetét, szokásokat és udvariasságokat, az egyenruha megfelelő viseletét, értékeket és etikát, valamint más olyan információkat, amelyek kulcsfontosságúak a szolgálatban való sikerességük szempontjából.⁵⁷

A csapat és a vezető partneri kapcsolatában hiba lenne a parancsnok *Szervezeti Ellenőrzési Programját* csupán belső ellenőrzésnek tekinteni. Az sokkal inkább tekinthető személyzeti segítségnyújtási látogatásnak, ami nem ellenőrzés, hanem oktatási és képzési lehetőség, ami támogatja a személyzeti szabályzatokat. A program célja, hogy segítse, tanítsa és képezze a beosztott személyzeti részlegeket, hogyan teljesítsék az adott funkcionális területen belüli hatékony működéshez szükséges normákat. A programok segítik a szervezeti esélyegyenlőségi tanácsadókat a parancsnoki légkör figyelemmel kísérésében és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos problémák kezelésében is. Az egység programjának elvégzése lehetővé teszi, hogy megnézze, hol tart a program, és milyen területekre kell összpontosítania. A beosztott személyzeti részlegek képzése a képzés lebonyolításának, a szabályzatok feladásának vagy a panaszok kezelésének megfelelő módszeréről nagyban megkönnyíti a szervezet munkáját. A szervezeti erőforrásokkal ugyanakkor nagyon óvatosan kell eljárni, tisztelettel és tisztességesen kell bánni mindenki idejével, bizalmával és azok döntésével, akiket a feladat érint, vagy azt fel kívánják használni.

Méltányos bánásmód

Méltányos bánásmód érdekében meg kell vizsgálnunk annak alkalmazhatóságát, mert az egyéni tulajdonságokon, érdemeken, alkalmasságon és felkészültséget megalapozó képességeken nyugszik.

Feladatunk „[a]z esélyegyenlőség és a méltányos bánásmód előmozdítása minden katonával, családtagjaikkal és polgári alkalmazottaikkal szemben fajra, bőrszínre, vallásra, nemre, nemzeti származásra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül, valamint jogellenes megkülönböztetéstől és sértő magatartástól mentes környezet biztosítása.”⁵⁸

Katonai kontextusban a méltányos bánásmód azt jelenti, hogy a szolgálat minden tagjával tisztelettel és méltósággal kell bánni, tekintet nélkül rangjára, származására vagy személyes jellemzőire. Ez magában foglalja azt is, hogy nyitottnak kell lenni és alkalmazkodni kell a változó körülményekhez, miközben továbbra is tiszteletben kell tartani a katonaság elveit és értékeit. A méltányos és rugalmas bánásmód elengedhetetlen a morál fenntartásához, a csapatmunka előmozdításához, valamint annak biztosításához, hogy a szolgálat minden tagja a legjobb képessége szerint tudjon hozzájárulni a küldetéshez. Figyelemmel kell lennünk tehát arra is, hogy az egyenlő bánásmódban a méltányosság mechanizmusa biztosítja az egyenlőséget, amely

⁵⁷ Lásd: www.samhsa.gov/sites/default/files/military_white_paper_final.pdf 9.

⁵⁸ Lásd: www.smcd.army.mil/RESOURCES/EO/

érvényességének próbáját az igazságosság jelenti. E helyt az igazságosság elvont formulája helyett célszerű a parancsnak megfelelő bánásmódra gondolni.

Megemlítjük az eszközzé alakulás képessége szempontjából, hogy a célcsoport tagjaiban a változások eltérő mértékben mennek végbe:

1. elenyésző mértékben tanul, szerez képességet, készséget, jártasságot;
2. kisebb mértékben képes változni;
3. személyisége jelentős mértékben átalakul.

Az egyenlő bánásmód régi és elavult koncepciója azt sugallja, hogy az a gondolat, hogy egyszerűen mindenkit egyformán kezelünk, anélkül, hogy figyelembe vennénk egyedi körülményeiket vagy szükségleteiket, nem elegendő a méltányosság és az egyenlőség előmozdításához. Ehelyett a hangsúly eltolódott az emberséges bánásmód koncepciója felé, amely magában foglalja a rendszerszintű akadályok és egyenlőtlenségek felismerését és kezelését, amelyek megakadályozhatják, hogy bizonyos egyének vagy csoportok ugyanazokhoz a lehetőségekhez és előnyökhöz jussanak, mint mások. Ez árnyaltabb megközelítést igényel, ahol a politikákat és gyakorlatokat úgy alakítják ki, hogy megfeleljenek a különböző egyének és csoportok sajátos szükségleteinek, és ahol a sokszínűséget és a befogadást értékelik. A méltányos bánásmód elfogadásával a sereg igazságosabb és befogadóbb környezetet hozhat létre, ahol minden katona és alkalmazott boldogulhat és kiaknázhatja teljes potenciálját.

Jogállás, jogviszony megszüntetése

A Honvédség személyi állománya különböző jogállású személyekből, békében honvédekből, kormánytisztviselőkből, közalkalmazottakból és munkavállalókból áll.⁵⁹ A honvéd jogállás hivatásos, szerződéses, önkéntes tartalékos, tisztjelölti vagy altisztjelölti szolgálati viszonyokat is magában foglal. A Kormány törvényjavaslata alapján

„a hivatásos és szerződéses katonai pálya saját értékrenden alapuló, különleges közszolgáltatnak tekinthető, amelyben a katonák vállalják az életük feláldozását is magában foglaló elkötelezettséget. Emellett a honvédelmi szolgálati érdekeknek megfelelően lemondanak állampolgári jogaik egy részéről, többlet kötelezettségeket vállalnak, de egyben többletjogosultságok is megilletik őket.”⁶⁰

Például honvédi állományban a kollektív szerződés kötése kizárt. A Haj. tv. 117. § (3) bekezdés alapján illetmény nélküli szabadságon lévő hivatásos vagy szerződéses katona meghatározott többlet kötelezettséget nem vállalhat, illetve a Haj. tv. 76. § (1) bekezdés alapján

„A munkáltatói jogkört gyakorló a honvédelmi alkalmazottat a meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve többletfeladatok – ide nem értve kinevezéstől eltérő

⁵⁹ SZEKENDI 2014: 7.

⁶⁰ A Kormány T/10311. számú törvényjavaslata.

foglalkoztatást – teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy határozott, illetve határozatlan időre szóló, a törvényben meghatározottak szerinti havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.”

A közszolgálati jog és a fegyveres szervek szolgálati jogviszonya elhatárolható az eltérő feladatrendszerből adódóan a személyi állománnyal szemben támasztott követelmények mentén.

A 2021. évi CXL. törvény, 1. § (5) bekezdés alapján a munkához való hozzájutás tekintetében alapvető a megfelelő tájékoztatás, hogy a társadalom minden hadsereg iránt érdeklődő tagjának a szükséges időben rendelkezésre álljanak a hivatással kapcsolatos megfelelő információk.⁶¹ A foglalkoztatáshoz való hozzáférés, a munkaerő-toborzás és a foglalkoztatási feltételek olyan fontos kérdések, amelyek azt jelentik, hogy minden egyén egyenlő esélyekkel rendelkezik, hogy készségei, képzettsége és tapasztalata alapján állást találjon és biztosítson. A Hjt. 6. § értelmében az államnak és a munkáltatói jogokat gyakorlóknak kötelességük betartani az egyenlő bánásmód elvét. Az egyenlő bánásmód elve megsértésének korrigálása nem eredményezheti mások jogainak megsértését vagy korlátozását. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének orvoslása nem járhat más jogának megsértésével vagy csorbításával. Ez magában foglalja egy tisztességes és átlátható, ingyenes felvételi eljárás létrehozását. A diszkriminációtól és az elfogultságtól mentes bánásmód tartalmazza továbbá, hogy olyan egyértelmű és következetes foglalkoztatási feltételeket állapítsanak meg, mint például a bérek, juttatások és a munkaidő, amelyek objektív kritériumokon alapulnak, és minden munkavállalóra egyformán vonatkoznak. A foglalkoztatáshoz való hozzáférés és a tisztességes foglalkoztatási gyakorlatok előmozdításával a munkahelyek a sokszínűség és a befogadás kultúráját teremthetik meg, amely a munkáltató és a szolgálattevők számára egyaránt előnyös.

A honvédelmi szolgálati jogviszony (HSZJ) azon jogviszonyok egyike, ahol a HSZJ-ben állók jogai és kötelezettségei részletesen meghatározottak a vonatkozó törvényekben és rendeletekben.⁶²

„A katonai szolgálati jog szoros kapcsolatban áll egyrészt – a Honvédség rendeltetésére és a katonák egyes alapvető jogainak korlátozására figyelemmel – az alkotmányjoggal, másrészt – a hivatalos személy és a közfeladatot ellátó személy fogalmán túl a katona büntetőjogi jelentésére, jelentőségére (katonai bűncselekmények, katonai büntetőeljárás, a fegyelmi eljárásban elbírálnak katonai vétségek) figyelemmel – a büntetőjoggal.”⁶³

A honvédelmi alkalmazottak jogviszonya tehát különleges jogviszony, amelyre az egyenlő bánásmód elve szintén érvényes. Azonban a honvédelmi alkalmazottakat a honvédelmi szolgálati jogviszony is érintheti, attól függően, hogy milyen feladatot látnak el. Az alkalmazotti jogviszony keretében a munkáltató az adott munkakörnek megfelelően biztosítja a munkavállalók jogait és kötelezettségeit. Az alkalmazotti

⁶¹ 2021. évi CXL. törvény, 1. § (5) bek.

⁶² A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (Hjt.), 2018. évi CXIV. törvény a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról, ill. a munka törvénykönyve (Mt.), a Magyar Honvédségről szóló 2021. évi CXL. törvény (Hvt.).

⁶³ SZEKENDI 2014: 10.

jogviszonyra vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyve tartalmazza, míg a honvédelmi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályokat a honvédelmi törvények és rendeletek határozzák meg. „A Hjt.-nek nem háttérszabálya sem az Mt., sem a Ptk.: egyes jogintézményeiket csak akkor és annyiban kell alkalmazni, amennyiben azt a Hjt. átvette vagy alkalmazását utaló szabállyal elrendelte.”⁶⁴

Nem mehetünk el a nők honvédségi alkalmazása mellett sem, mert hivatásos katona nő is lehet. A leendő munkavállalóknak biztosítani kell honvédelmi feladatokra való gyakorlati felkészüléshez való felvételhez⁶⁵ szükséges információk egyenlő esélyű hozzáférését. Az alkalmazás feltételei jelentik az első olyan rostát, amikor a leendő munkavállaló a tények ismeretében reális döntést képes hozni arról, hogy aláveti-e magát a felvételhez szükséges fizikai és pszichikai vizsgálatoknak, amelyek a felvétel objektív döntését szakemberek kezébe adják. Ebben a tekintetben a honvédelem és a sport jelentős párhuzamot mutat, hiszen a teljes elköteleződés, valamint a tények és eredmények jogalany általi ismerete megelőzi a szakmai szttenderdek szélesebb körének ismeretét. További kapcsolatot jelent a két terület között a fokozott veszély, amely az emberi élet és méltóság követelménye⁶⁶ közül a jelentősebbet, a jogalany életét is követelheti. Foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony jellege meghatározhatja az egyenlő bánásmód érvényesíthetőségét. „A Honvédség létszámgazdálkodása kötött: részletes bontású létszámát a Hvt. felhatalmazása alapján az Országgyűlés állapítja meg.”⁶⁷ A szolgálati jogban is érvényesülnek az alapvető munkajogi elvek, így az egyenlő bánásmód követelménye is.⁶⁸ Figyelembe kell vennünk, hogy az egyenlő bánásmód ritkán szolgálja a szó szoros értelmében vett egyenlőséget, hiszen az „egyenlőtlenség a jogviszonyba kódolt adottság.”⁶⁹ Az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése során tehát fontos szempont a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony jellege.

A honvéd szolgálati jogviszonyából következik, hogy az tilalmi időszakokban nem szüntethető meg.

A munkajogban és a közszolgálati jogban a szolgálati viszony jogellenes megszűntetésének orvoslása elsősorban a jogviszony helyreállítását jelenti, vagyis a szolgálati jogviszony megszüntetéséről szóló döntés vagy parancs érvénytelenítését, valamint az elmaradt juttatások visszatérítését. Ha a hivatásos állomány tagja nem igényli a jogviszony helyreállítását, a szolgálati jogviszony közös megegyezéssel szűnik meg a jogerős ítélet napján. Az anyagi kárpótlás a sértett személy számára végkielégítés formájában valósul meg. Ha a munkáltatói szerv kérésére nem történik meg a szolgálati jogviszony helyreállítása, a bíróság kötelezi a munkáltatói szervet, hogy az elmaradt jövedelmen túl, a körülmények mérlegelésétől függően, további 2–12 havi illetménynek megfelelő összeget fizessen a hivatásos állomány részére. A jogviszony helyreállításának munkáltatói kezdeményezésre történő elhagyásának két feltétele van: egyrészt hogy a továbbfoglalkoztatás a fegyveres szervtől nem várható el, másrészt hogy a felmentés

⁶⁴ SZEKENDI 2014: 10.

⁶⁵ 2021. évi CXL. törvény, 1. § (6) bek.

⁶⁶ Bővebben lásd 9/2004. (III. 30.) ABH. Vö. TÓTH 2005.

⁶⁷ SZEKENDI 2014: 7

⁶⁸ SZEKENDI 2014: 81.

⁶⁹ HERDON–TAKÁCS 2022: 64.

jogellenessége nem a rendeltetésszerű joggyakorlás vagy az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséből vagy felmentési tilalomba ütközésből ered.⁷⁰

Szolgálati jogviszony létrejötte előtt vagy közben lebonyolított képzésről

Foglalkoztatást megelőző kapcsolatban az egyenlő bánásmód (a diszkrimináció tilalma és az előnyben részesítés)⁷¹ a következő területeken különösen fontos:

- Az egyenlő bánásmód elvének (és a pozitív diszkrimináció) érvényesítése során fontos a munkanélküliek támogatása, valamint a nemek közötti egyenlőtlenségek mérséklésére irányuló lépések megtétele. Ide tartozik a diszkriminációellenes törvények végrehajtásának felülvizsgálata és a családbarát munkahelyek kialakításának elősegítése is.
- A gazdaságilag hátrányos helyzetű régiókban élők foglalkoztatási esélyegyenlőségének javítása érdekében szükséges a foglalkoztatás bővítésének feltételeit megteremteni.

A honvédség számára elengedhetetlen egy olyan kiképzési, felkészítési, mozgósítási és készenléti rendszer, amely veszélyhelyzetben és különleges jogrendi időszakokban garantálja a fenyegetettséghez igazodó hatékony válaszlépések végrehajtásának feltételeit.⁷² Az egyenlő bánásmód a katonák belső kiképzésében és továbbképzésében fontos alapelv, amely egyik oldalról azt jelenti, hogy minden katona egyenlő hozzáférést kap a képzési és oktatási lehetőségekhez készségei, képzettsége és tapasztalata alapján. Másik oldalról azonban olyan képzési lehetőséget kell hogy jelentsen, ahol a speciális szaktudású katona támogatottságot élvez. Az oktatás sohasem lehet független a személyes jellemzőitől, mert bár az egyéni érdekek támogatása is releváns, az nem felülírja, hanem kiegészíti az adott társadalom érdekeit. Releváns és hatékony képzést kell biztosítani az egyes katonák igényeire szabottan, valamint annak biztosításával, hogy minden katona lehetőséget kapjon a kiképzési programokban való részvétellel, függetlenül előéletétől és személyes jellemzőitől. Az elv azt is jelenti továbbá, hogy a sokszínűség és a befogadás kultúrájának kialakítása a hadseregben belül biztosítva legyen, ahol minden katona megbecsült. A katonaság képzéssel és oktatással az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartásával elősegítheti a katona szakmai fejlődését, javíthatja a munkateljesítményét, valamint fokozhatja a katona morálját és elégedettségét. A képzések elősegíthetik a katonák szakmai fejlődést, javíthatják a munkavégzést, valamint javíthatják az alkalmazottak morálját és elégedettségét. Az elmúlt évek egyik jelentős eredménye, hogy a fegyveres szerveknél bevezették a rendészeti szakvizsga intézményét mint a karrier előfeltételét, valamint kötelezővé tették a vezetői pozíciókhoz szükséges képzéseken való részvételt. Emellett a kötelező továbbképzések rendszere is szorosan kapcsolódik a beosztásokban való

⁷⁰ SZEKENDI 2014: 145.

⁷¹ Bővebben lásd LÁSZLÓ 2022.

⁷² HORNYACSEK szerk. 2019: 99.

előmenetelhez, amely egyrészt a jelenlegi pozíció megtartását, másrészt a magasabb rang elérését segíti elő.⁷³

Egészséget óvó munkakörülmények

Az egyenlő bánásmód a katonák munkakörülményeinek meghatározásában és biztosításában fontos alapelv, amely magában foglalja annak biztosítását, hogy minden katona egyenlő hozzáférést kapjon a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez, függetlenül rangjától, hátterétől vagy személyes jellemzőitől. Ez azt jelenti, hogy megfelelő képzést, felszerelést kell biztosítani, és olyan erőforrásokat, amelyek lehetővé teszik a katonák számára, hogy biztonságosan és hatékonyan végezhesék feladataikat, és gondoskodjanak arról, hogy minden katonával méltósággal és tisztelettel bánjanak. Ez magában foglalja a csapatmunka és az elszámoltathatóság kultúrájának megteremtését is, amelyben minden katonára azonos magatartási és fegyelemi előírások vonatkoznak, és ahol a sokszínűséget és a befogadást értékelik és ünneplik. A munkakörülményekre vonatkozó egyenlő bánásmód elveinek betartásával a katonaság előmozdíthatja a professzionalizmus, a bizalom és a kölcsönös tisztelet kultúráját, amely mind a katonák, mind az általuk szolgált küldetés hasznára válik.

A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles biztosítani az egészséges és biztonságos munkafeltételeket a szolgálatot teljesítők számára. A munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, hogy a szolgálatteljesítés általános, ügyeleti vagy folyamatos rendben történik-e. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles meghatározni, hogy a munkavállaló egészségi állapotának változása esetén az érintett számára megfelelő szolgálati beosztás vagy nem katonai munkakör felajánlható-e. Folyamatos munkarend esetén a munkavállaló egészségi állapotát 24 óránként ellenőrizni szükséges. Az egészség megőrzését szolgálják a munkaközi és műszakok közötti szünetek, valamint az állami ünnepnapokon történő munkavégzés elmaradása is. Előnyben részesítő szabály, hogy ha katonai munkakör nem érhető el, akkor új szolgálati beosztás vagy nem katonai munkakör létrehozásával kell biztosítani a további foglalkoztatást. A jogalkotó széles lehetőséget biztosít a munkáltatónak az évenkénti 400 óra túlszolgálat lehetőségének előírásával. Hátránykompenzáló intézkedés nők és férfiak számára, hogy „nem kötelezhető túlszolgálatra az állomány nő tagja a terhesség megállapításától a gyermek 3 éves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő gyermeke 3 éves koráig.” Mentessül a szolgálatteljesítés alól „a szoptató anya a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer 1, ikergyermek esetén naponta kétszer 2 órára, a 9. hónap végéig naponta 1, ikergyermek esetén naponta 2 órára, ha egészségügyi szabadságot nem vesz igénybe.” Szolgálatteljesítés alól mentessül az is, aki súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy az állomány tagjával közös háztartásban élő személy személyes gondozása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Az állomány tagja a folyamatos és átlagon felüli fizikai, pszichikai igénybevételből eredő egészségkárosodás megelőzése, valamint fizikai állóképességének megőrzése érdekében az alapszabadságán és a szolgálati viszonyban eltöltött pótszabadságán túl miniszteri rendeletben meghatározott

⁷³ SZEKENDI 2014: 110.

külön pótszabadságra jogosult. Az állomány tagja gyermekei vagy beteg gyermekei után is pótszabadságra jogosult. Az állomány tagját gyermeke harmadik életévének betöltéséig negyvennégy munkanap szülői szabadság is megilleti. A vezetők pszichikai igénybevételükből eredő egészségkárosodásuk megelőzése érdekében vezetői pótszabadságra is jogosultak.⁷⁴

Foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások

2015. július 1-jétől a jogalkotó új honvédelmi karriert vezetett be. Az elmúlt években a hadsereg igyekezett vonzóbbá tenni a katonai pályát többek között egy megújított fizetési rendszerrel, folyamatos fizetésemelésekkel, új előmeneteli és teljesítményértékelési, valamint kompenzációs és lakhatási támogatási rendszer kialakításával. A honvédek fizetésének és fizetés jellegű juttatásainak meghatározását a 7/2015. (VI. 22.) HM rendelet tartalmazza. A törvény szerint a katonai állomány fizetése alapfizetésből, honvédelmi szolgálati díjból, pótlékokból, valamint jogszabály alapján meghatározott esetekben kiegészítő juttatásokból, például veszélyességi vagy speciális képzettség alapján járó pótlékokból áll.

A honvédek alapfizetését – hasonlóan a kormánytisztviselőkhöz – a beosztáshoz kapcsolódó besorolási szint, az ezzel járó felelősség, valamint a beosztás szervezeti hierarchiában betöltött szerepe határozza meg. Az egyenlő bánásmód a katonák foglalkoztatása vagy egyéb munkával kapcsolatos jogállása alapján a juttatások megállapítása és nyújtása során, ideértve a szolgálati juttatásokat is, fontos elv, amely magában foglalja annak biztosítását, hogy minden katona tisztességes és méltányos díjazásban részesüljön, azonban az itt nem a szó szoros értelmében vett azonos díjazását, sokkal inkább arányos díjazást jelenti. Tehát a Kormánynak világos és következetes politikákat kell kialakítania a bérek és juttatások meghatározásához, olyan objektív kritériumok alapján, mint a beosztás, készségek, tapasztalat, teljesítmény, és biztosítani kell azt is, hogy minden katona méltányos díjazásban részesüljön veszélyhelyzet kialakulásakor is.⁷⁵ A katona szolgálati idejének megszűnésekor is jogosult úgynevezett visszailleszkedési támogatásra, amely azt is megilleti, akinek szolgálati viszonyát felmentés alkalmazásával szüntették meg.⁷⁶ Az egyenlő elbánás magában foglalja az egyenlő hozzáférést is egyéb juttatásokhoz, például egészségügyi ellátáshoz, de lakáscélú munkáltatói kölcsönre is, amelyet a központi pénzügyi szerv folyósít.⁷⁷

⁷⁴ Hjt. 64. pont.

⁷⁵ Bővebben lásd 8/2023. (I. 17.) Korm. rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hatálya alá tartozókra vonatkozó egyes veszélyhelyzeti intézkedésekről.

⁷⁶ 8/2023. (I. 17.) Korm. rendelet 1. § (5) bek.

⁷⁷ 3/2023. (II. 20.) HM rendelet.

Katonák katonai szervezetekben való tagsága

A honvédelmi szolgálatban a hűségkapcsolatnak, becsületnek, kötelességtudatnak kiemelt jelentősége van. A honvédelmi szolgálatok, mint például a hadsereg, a rendőrség és a katasztrófavédelem olyan szervezetek, amelyeknek a tagjai különleges feladatokat látnak el a társadalom és az állam védelmében. Ezért a honvédelmi szolgálatokban dolgozóakra magasabb elvárások hárulnak, mint a civil szférában dolgozókra. A hűségkapcsolat a honvédelmi szolgálatokban azt jelenti, hogy a tagok hűségesek az államhoz és a szolgálathoz, amelyben dolgoznak, nem szabad, hogy más érdekek befolyásolják a döntéseiket. A becsület a honvédelmi szolgálatokban azt jelenti, hogy a tagok tisztességesen és becsületesen kell eljárjanak minden helyzetben, tiszteletben kell tartaniuk az emberek jogait és méltóságát, és nem szabad, hogy *köreikben bármilyen korrupció vagy tisztességtelenség előforduljon*. A kötelességtudat a honvédelmi szolgálatokban azt jelenti, hogy a sereg tagjainak el kell látniuk a rájuk bízott feladatokat, még akkor is, ha azok nehezek vagy veszélyesek. A tagoknak fel kell készülniük a szolgálatra, és mindig készen kell állniuk a cselekvésre, ha arra szükség van.

Az egyenlő bánásmód a katonák katonai szervezeteiben való tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban fontos alapelv, azt jelenti, hogy minden katona egyenlő esélyekkel rendelkezik a katonai szervezetek tagjává válni, illetve a különböző tevékenységekben való részvételének lehetősége egyenlő, rangjától, háttérétől vagy személyes jellemzőitől függetlenül. Az egyenlő bánásmód azt is jelenti, hogy a katonák számára a katonai szervezetekhez való csatlakozás tisztességes és átlátható folyamat legyen, amelyet az inkluzivitás és a sokszínűség előmozdítása ural. Ezenkívül azt is jelenti, hogy ezeken a szervezeteken belül biztosítva legyen, hogy minden katona egyenlő hozzáférést kapjon a vezetői pozíciókhoz és a szakmai fejlődéshez. Mindezekon kívül biztosítani szükséges a tisztelet és az együttműködés kultúrájának kialakítását, amelyben minden katonát értékelnek és hozzájárulásukat elismerik, függetlenül tagságuktól vagy meghatározott katonai szervezetekben való részvételüktől.

A felelősségi rendszerről

A fegyelem fogalma együtt jár a katonai hivatással, szerves részét képi a katonai élet mindennapjainak.⁷⁸ A katona büntetőjogi felelőssége fokozott. A katonának az állampolgársági kötelezettségeken túlmenően meg kell felelnie a katonai eszmerendszer követelményeinek is, és ezek együttes fennállása alkotja a katonai büntetőeljárás alkalmazhatóságának kereteit. Katonákkal szemben a Hjt., közalkalmazottakkal szemben a Kjt., munkavállalók tekintetében az Mt. alapján kell eljárni. A katona nem cselekedhet egyéni érdekeit előtérbe helyezve, azt meg kell hogy előzze a szolgálati érdek. A Hjt. első pontban foglalt értelmező rendelkezése szerint a szolgálati érdek: „a Magyar Honvédség, illetve honvédelmi szervezet rendeltetésszerű és eredményes működéséhez, jogszabályban, közjogi szervezetszabályozó eszközben vagy alapító okiratban meghatározott feladatainak teljesítéséhez szükséges, vagy azt meghatározó

⁷⁸ NAGY 2016: 64.

módon befolyásoló személyi feltétel, körülmény." A honvédelmi állomány tagjai felelősségre vonhatók szolgálati jogviszonyukon belül fenyítéssel, vagy azon kívül bírói úton, vagy tárgyalás mellőzésével is. Kárfelelősségük limitált, illetményük 12 havi összegében,⁷⁹ azonban a védelmi és biztonsági szervezetekben dolgozók kötelezettségei közé tartozik például a személyes adatok védelme, a titoktartási kötelezettség, amelyet az 1995. évi III. törvény 11. cikke⁸⁰ is tartalmaz.⁸¹ A kockázatvállalás, a testi épség védelme és a mentális egészség védelmének kötelezettsége is az állomány feladatai közé tartozik. A kötelezettségek mértéke azonban eltérő a különböző szervezetekben és a különböző pozíciókban dolgozók között. Például a hadseregben dolgozókra magasabb elvárások hárulnak a személyes adatok védelme és a titoktartási kötelezettség terén.

Összefoglalás

Az egyenlő bánásmód elvének a vizsgálata a honvédségi jogviszonyban felveti, hogy annak legalább két elemét kell vizsgálnunk, egyik a diszkrimináció tilalma, másik pedig az esélyteremtés elve, amelyek több irányból a hasonló helyzetben lévő személyek közötti egyenlő bánásmód megvalósulását célozzák. A törvény előtti egyenlőséget azonban nem tartjuk szerencsésnek összemosni a diszkrimináció tilalmával és az esélyteremtés elvével, különösen annak szubjektív megítélése miatt.

Különböző országok, csoportok közötti eltérő fejlettségek, átmeneti vagy tartós ellentétek, a gazdasági, pénzügyi és társadalmi válságok, etnikai és vallási feszültségek veszélyhelyzeteket és kihívásokat szülhetnek. A hadsereg feladata az állam, illetve európai vagy Európán kívüli társadalmak békéje irányába mutat. A hadseregnek, a közbiztonság egyik fő garanciájának, úgy kell e békét, akár fegyveres erővel is megőriznie, hogy környezetében és saját szervezetében is, az emberi jogok letéteményese maradjon. Fontos az is, hogy a különleges jogrendben hozott intézkedéseknek a kitűzött célokkal arányosnak kell lenniük.⁸²

Emberi jogokból származik az egyenlő bánásmód elve is, amely a szociális biztonság elve nélkül értelmezhetetlen. A szociális biztonság szociális jogokból származhat, „gyengesége” jogalkotási hiátusra vezethető vissza. E jogok leggyakrabban a természetes személyek társadalmi helyzetével, oktatásával, lakhatásával, egészségügyével, foglalkozási lehetőségével kerülnek kapcsolatba.

Nem látunk ellentmondást a személyiségi jogok és a közösség jog érvényesülése között, mert különösen a hadseregben, illetve a közszolgálatban a közösség érdeke az elsődleges. Az egyenlő bánásmód tekintetében az igazságos, arányos elbánás követelményét érvényesíteni kell a védendő személy és a szolgáltatásra utasított személy tekintetében is. Az arányosság követelménye megjelenhet különösen az érintett

⁷⁹ Hjt. 190. § (1–2) bek.

⁸⁰ 1995. évi III. törvény, a Strasbourgban, 1987. november 26-án kelt, a kínzás és az embertelen vagy megalázó büntetések vagy bánásmód megelőzéséről szóló európai egyezmény kihirdetéséről.

⁸¹ SPITZER–VIKMAN 2020.

⁸² HORNYACSEK 2019: 62.

személyek életének és méltóságának, illetve vagyoni érdekeinek védelmében, ami kollidálhat az érintett személyek méltányos érdekeivel.⁸³

Az egyenlő bánásmód jogi szabályozásának választ kell adnia a hadseregben is azokra a kérdésekre, hogy a tisztességes bánásmód érdekében kik kikkel szemben, milyen magatartásokra kötelezettek, és ha azt nem valósítják meg, milyen szankciókra számíthatnak.

Bizonyítva látjuk, hogy még egy olyan célorientált autokratikus szervezetenél is, mint a honvédség, az egyenlő bánásmód kötelezettsége a diszkrimináció tilalmán túl is az esélyteremtés általános és konkrét elvei, előírásai által az emberi jogok érvényre jutása érdekében nyilvánul meg. Az egyenlő bánásmód tehát egy szemlélet két arca és egy gyakorlat, amely bármely foglalkoztatási jogviszonyban, a hadseregben is, folyamatosan jelen kell hogy legyen a szervezeti és a társadalmi béke érdekében.

Felhasznált irodalom

- BÉKESI László (2015): Az egyenlőtlen bánásmód mint a foglalkoztatás fejlesztő hatásának akadálya. *MTA Law Working Papers*, 2(20), 1–17. Online: <http://real.mtak.hu/id/eprint/121338>
- BODA József et al. (2016): Fókusz és együttműködés. A hadtudomány kutatási feladatai. *Honvédségi Szemle*, 144(3), 3–19. Online: <https://kiadvany.magyarhonvedseg.hu/index.php/honvszemle/article/view/263>
- GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (2018): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Budapest: Dialóg Campus.
- HALLER József – FARKAS Johanna szerk. (2018): *Pszichológia a közszolgálatban I*. Budapest: Dialóg Campus. Online: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/12609/web_PDF_ATMA_Pszichologia_a_kozszolgalatban_I.pdf;jsessionid=8DE02F2F631D687E1ABC62B4458A9C43?sequence=1
- HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (2008): *Emberi jogok*. Budapest: Osiris.
- HERDON István – TAKÁCS Dóra (2022): Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában. *Debreceni Jogi Műhely*, 19 (1–2), 57–79. Online: <https://doi.org/10.24169/DJM/2022/1-2/4>
- HERVEY, Tamara (2016): Adjudicating in the Shadow of the Informal Settlement?: The Court of Justice of the European Union, 'New Governance' and Social Welfare. *Current Legal Problems*, 63(1), 92–152. Online: <https://doi.org/10.1093/clp/63.1.92>
- HOMOLYA Róbert (2018): *Esélyegyenlőségi tájékoztató füzet*. Online: <https://zahonyport.hu/esely.pdf>
- HORNYACSEK Júlia szerk. (2019): *A védelmi igazgatás rendszere és a honvédelmi igazgatással való kapcsolatának elméleti és gyakorlati összefüggései*. Budapest: Dialóg Campus. Online: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/13037/Web_PDF_vedelmi_igazgatas_rendszere.pdf;jsessionid=69EE939A469E23733B8763DF4F2C13A3?sequence=1

⁸³ 2021. évi XCIII. törvény 15. § (3) bek.

- LÁNCOS Petra (2018): Az uniós soft law kutatásának főbb eredményei és aktuális kihívásai. *Iustum Aequum Salutare*, 14(4), 55–68. Online: https://ias.jak.ppke.hu/20184sz/05_LancosPL_IAS_2018_4.pdf
- LANGFORD, Malcolm (2018): Critiques of Human Right. *Annual Review of Law and Social Science*, 14, 69–89. Online: <https://doi.org/10.1146/annurev-lawso-csci-110316-113807>
- LÁSZLÓ Gyula (2022): *A magyar foglalkoztatáspolitikája 30 éve: 1990–2020. Dokumentumok, politikák és stratégiák, adatsorok*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet. Online: <http://pea.lib.pte.hu/handle/pea/34432>
- MAKKOS Nándor (2017): Tudomány, mint hivatás. In *XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója*. Jog és Állam, 22. Budapest: KRE, 231–241.
- MAKKOS Nándor (2018): Emberi méltóság a közszolgálatban. *Valóság*, 61(7), 39–48. Online: https://epa.oszk.hu/02900/02924/00067/pdf/EPA02924_valóság_2018_07_039-048.pdf
- MAKKOS Nándor (2020a): Az egyenlő bánásmód kvintesszenciája. *Jegyző és Közigazgatás*, 22(5), 17–21.
- MAKKOS Nándor (2020b): Egészségen alapuló diszkrimináció és észszerű alkalmazkodás a közzférában. *Jegyző*, 3, 16–20. Online: <https://szakikkadatbazis.hu/doc/5915644>
- MAKKOS Nándor (2020c): Esélyteremtés, egyenlő bánásmód, jólét. *Jegyző és Közigazgatás*, 22(4), 18–23.
- MAKKOS, Nándor (2020d): Instruction in a Holistic Approach to Discrimination. *Belügyi Szemle*, 68(1. ksz.), 79–93. Online: <https://doi.org/10.38146/BSZ.SPEC.2020.1.6>
- MAKKOS Nándor (2021): *Egyenlő bánásmód a közszolgálatban*. PhD-disszertáció. Budapest: NKE.
- MAKKOS Nándor (2023a): Egyenlő bánásmód előképei a magyar közjogban. *Jogelméleti Szemle*, 4, 130–148. Online: <https://doi.org/10.59558/jesz.2023.4.130>
- MAKKOS Nándor (2023b): A roma emberek méltóságának érvényesüléséről. *Jegyző és Közigazgatás*, 4, 33–41. Online: <https://szakikkadatbazis.hu/doc/7082938>
- Magyar Helsinki Bizottság (2022): Emberi jogok: definíció, történet, dokumentumok. *Helsinki.hu*, 2022. június 17. Online: <https://helsinki.hu/emberi-jogok/>
- MOYN, Samuel (2010): *The Last Utopia. Human Rights History*. Harvard University Press, Belknap Press. Online: <https://doi.org/10.2307/j.ctvjvk2vkf>
- NAGY Szintia Mirtill (2016): A fegyelmi eljárás jelentősége a fegyveres erők körében. *Diskurzus*, 6(2), 46–52. Online: https://epa.oszk.hu/02200/02234/00014/pdf/EPA02234_Diskurzus_2016_2_046-052.pdf
- NEMÉNYI Mária – SÁGVÁRI Bence – TARDOS Katalin (2019): *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság*. Budapest: EBH.
- PÁL Lajos et al. (2020): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitailésén elhangzott előadások, hozzászólások*. Budapest: ORAC.
- SPITZER Jenő – VIKMAN László (2020): *Nemzetközi hadijogi szöveggyűjtemény*. Budapest: Magyar Katonai Jogi és Hadijogi Társaság. Online: <https://mek.oszk.hu/22200/22255/22255.pdf>

- SZABÓ Imre Szilárd (2021): Milyen lehetőségei vannak a közszolgáltatások területén tiltakozó szakszervezeteknek a veszélyhelyzet idején? Online: <https://munkastanacsok.hu/korlatozott-mozgaster-avagy-milyen-lehetosegei-vannak-a-kozszoigaltatas-teruleten-tiltakozo-szakszervezeteknek-a-veszelyhelyzet-idejen/?print=%20print>
- SZEKENDI Gyöngyvér (2014): *A hivatásos és a szerződéses katonák jogállása*. Budapest: NKE. Online: <https://kti.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/a-hivatasos-es-a-szerzodeses-katonak-jogallasa.original.pdf>
- SZILÁGYI János Ede – HRECSKA-KOVÁCS Renáta szerk. (2021): *A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban*. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet. Online: <https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3>
- TAKÁCS Judit (2007): *Az egyenlő bánásmód gyakorlatai*. Ú. M. K. Online: <https://mek.oszk.hu/06600/06652/06652.pdf>
- TERCSÁK Tamás (2020): Túlzott ambíciók. In PÁL Lajos et al.: *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. Budapest: ORAC.
- TÓTH J. Zoltán (2005): „Oszthatatlan és korlátozhatatlan?” – *Gondolatok az emberi élethez és méltósághoz való jogról az eutanáziahatározat kapcsán*. Online: <https://jesz.ajk.elte.hu/tothj21.ht>
- WALKER, Hermann (1958): *Modern Treaties of Friendship, Commerce and Navigation*. *Minnesota Law Review*, 1491. Online: <https://scholarship.law.umn.edu/cgi/view-content.cgi?article=2490&context=mlr>
- ZACCARIA Márton Leó (2014): *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. Doktori disszertáció. Debrecen: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Online: <http://hdl.handle.net/2437/199569>

Jogszabályok

1989. évi VII. törvény a sztrájkról
1995. évi III. törvény, a Strasbourgban, 1987. november 26-án kelt, a kínzás és az ember-telen vagy megalázó büntetések vagy bánásmód megelőzéséről szóló európai egyezmény kihirdetéséről
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről
2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
2018. évi CXIV. törvény a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról
2021. évi CXL. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről
2021. évi XCIII. törvény a védelmi és biztonsági tevékenységek összehangolásáról
- 8/2023. (I. 17.) Korm. rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hatálya alá tartozókra vonatkozó egyes veszélyhelyzeti intézkedésekről

Egyéb források, döntések

Alaptörvény

30/2012 (VI. 27.) AB határozat

A Kormány T/10311. számú törvényjavaslata

Az ILO 151. sz. egyezmény

9/2004. (III. 30.) AB határozat az 1994. évi XXXIV. törvény egyes rendelkezéseinek alkotmányossági vizsgálatáról

8/2018. (VI. 22.) HM rendelet

3/2023. (II. 20.) HM rendelet

Mfv.II.10.155/2015/7

UDHR, ECHR

ENSZ Közgyűlés 2625. (XXV). számú határozata

European Court of Human Rights, Third Section, Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, 21 April 2009, Application No. 68959/01, Case of Demir and Baykara v. Turkey (Application no. 34503/97) Judgment Strasbourg 12. November, 2008. Online: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/european-court-of-human-rights-third-section-enerji-yapi-yol-sen-v.-turkey-21-april-2009-application-no.-68959-01>

II/1665/2022. AB határozat. Dr. Salamon László és dr. Schanda Balázs, valamint dr. Sulyok Tamás alkotmánybírók különvéleménye

Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium (2017): Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény. *Kúriai Döntések*, 2018/3, 438–458. Online: <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/4180563>

Resolution adopted by the Human Rights Council 18/6 Promotion of a Democratic and Equitable International Order. 35th meeting 29 September 2011. Against: Austria, Belgium, Czech Republic, Hungary, Italy, Norway, Poland, Republic of Moldova, Romania, Spain, Switzerland, United States of America