

Szociális gondoskodás a rendvédelmi életpályán

SIPOS Marcell¹

A közszolgálati jogviszonyok, azon belül is a speciális, hivatásos szolgálati jogviszonyok mindig is külön részegységét képezték a tágan vett munka- és szociális jogtudománynak. E zárt, kötött szabályok mentén felépülő szervezetrendszeren belül azonban olyan, a gazdasági munkajogviszonyokat egyáltalán nem, vagy csak kevésbé jellemző egyedi, szociális ellátások, támogatások vannak jelen, amelyek egy különös, szociálisan gondoskodó foglalkoztató képét sugallják az ezen életpályát választók számára. A jelen tanulmányom során a rendészeti szerveknél szolgálati jogviszonyban és egyéb foglalkoztatási jogviszonyban állóknak a jogtudomány szintjén kevésbé feldolgozott szociális jogosultságainak munkajogi, foglalkoztatáspolitikai szempontú elemzését végzem el abból a célból, hogy új perspektívából megvilágítva tegyem vonzóbbá a hivatásos szolgálati jogviszonyt a munkaerőpiaci szereplők számára. Munkám során különös figyelmet fordítok a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) és a kapcsolódó belügyminiszteri és kormányrendeletek által felsorakoztatott szociális támogatásokra. Ezen belül kiemelt jelentőséget tulajdonítok az ítélkezési gyakorlat szempontjából egyes egyedi, bírósági döntésekben megjelenő jelentősebb kérdésköröknek, különös tekintettel ezen ellátások bíróság előtti igényérvényesítésének egyes lehetőségeire. Az így szerzett tapasztalatokból leszűrve saját, de lege ferenda javaslataimat, észrevételeimet is bemutatom annak érdekében, hogy minél hatékonyabb és vonzóbb munkaerőpiaci tükörképként lehessen feltüntetni a rendvédelmi szervek szolgálati jogviszonyát. Tanulmányomba összehasonlító módszerrel bevonom a foglalkoztatást elősegítő jog 2021. évi paradigmaváltását² is, annak érdekében, hogy az általam tett megállapítások minél produktívabb, a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatottak egyéni élethelyzeteihez minél rugalmasabban és könnyebben alkalmazkodó szemléletképet vetítsenek a jövőbeni, lehetséges hivatásos szolgálati jogviszonyt célzó modernizációs törekvések palettáján.

Kulcsszavak: hivatásos szolgálati jogviszony, szolgálati jogviszonyon belüli szociális ellátások, szociális gondoskodás, foglalkoztatáspolitikai, szociális támogatás

¹ Doktori hallgató, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. E-mail: siposmarcell@mailbox.unideb.hu

² Itt az aktív foglalkoztatáspolitikai instrumentumrendszert átalakító a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvényre (Fftv.) és annak 100/2021. Korm. rendeletére gondolok.

1. Prológus

Ha egy kisgyermeket megkérdezzük, mi szeretne lenni, ha nagy lesz, nagy eséllyel válaszol úgy, hogy rendőrként képzelel el magát felnőtt korában. Ilyen gyermeki, már-már naivitásba forduló intuíciók mögött azonban sok esetben a mások, netalán a család védelmének gondolata körvonalazható. A rendőri hivatás a történelem során is becsülendő, nemes célt volt hivatott biztosítani. Ez pedig nem más, mint az állampolgárok és a társadalom értékrendjének a védelme. Így az e pályát választók munkája különösen nagy megbecsülést és köztiszteltet kell hogy kapjon, ugyanis minket – civil polgárokat – védenek a társadalom devianciáitól.

Azonban gyakran képesek vagyunk elfelejteni, hogy a kék egyenruha és golyóálló mellény mögött ugyanolyan szociálisan érzékeny emberek vannak, akik e veszélyektől egyáltalán nem mentes munkakör ellátásával kell hogy gondoskodjanak családjuk, illetve önmaguk eltartásáról. Háztartást tartanak fenn, gyermeket nevelnek, mindezt amellett, hogy nap mint nap felöltik szolgálati ruhájukat, és ha az élet úgy hozza, habozás nélkül vetik bele magukat akár életveszélyesnek mondható szituációkba is, csak azért, hogy az ország állampolgárait megvédjék.

A jogalkotó már korábban felismerte, hogy a haza szolgálatát választó emberek munkáját célszerű bizonyos többletjuttatásokkal honorálni a munkaköri sajátosságokból adódóan, így a hivatásos szolgálati jogviszonyt olyan szociális és garanciális elemekkel töltötte fel, amelyek célja, hogy a rendőri életpályát választók magánéletét, családját is támogassa, e speciális közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személy mellett.

A tágran vett fegyveres szerveknél foglalkoztatottak életpályamodellje ugyanis ezt is kell hogy jelentse. Egy egész karriert felölelő jogviszonyban nem elegendő az úgymond „tipikus” közszolgálati jogviszonyt jellemző foglalkoztatási elemek szabályozása, mint például az előmeneteli és illetményrendszer, hanem egy, a belépéstől a nyugalmazásig – még sok esetben az után is – tartó garanciális rendszer kiépítése indokolt. Ezen többletjuttatások egyfajta jogviszonyon belüli szociális ellátórendszerként funkcionálnak.

A támogatások jelenléte azonban egy másik nézőpontból szemlélve is pozitívan hathat a hazai munkaerőpiacra. A hivatásos szolgálati jogviszonyon belüli szociális gondoskodás eszközei olyan oldallal ruházzák fel e közszolgálati foglalkoztatási formát, amely a tágran vett munkaerőpiacra, azon belül is különösen a fiatal pályakezdők munkahelykeresésére, foglalkoztatási orientációjára pozitív hatást gyakorolhat, ezáltal közvetve csökkentheti a szociális ellátórendszerre nehezedő nyomást a munkanélküliség elleni állandó csatározás során.

Jelen munkám során a hivatásos szolgálati jogviszonyt meghatározó jogszabályok ezirányú tanulmányozását és a releváns bírói gyakorlat elemzését végzem el, amelyben – az egyes fejezetek végén – saját, építő célzatú javaslataimat is megfogalmazom. A publikáció logikai részegységeinek kidolgozásakor egyrészt az előzőkben említett elemző módszert alkalmazom, továbbá a fentebb kifejtettek során felvázolt

foglalkoztatáspolitikai párhuzamokra tekintettel, összehasonlító metódus alkalmazásával „ütköztetem” a klasszikus foglalkoztatáspolitikát jellemző elemeket az e speciális közszolgálati jogviszonyon belüli szociális ellátórendszert jellemző eszközökkel.

A terjedelmi korlátok miatt azonban kénytelen voltam szűkíteni a kutatási fókuszon, ugyanis a rendvédelmi életpályán tucatnyi olyan szociális attribútum fedezhető fel, amelynek jogtudományi szintű feldolgozottsága viszonylag szegényes. Munkám kiindulási alapja így elsősorban a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) által rendezett szociális jellegű juttatások vizsgálata, amely során tett megállapításaim koherens alátámasztása érdekében a törvényhez szorosan kapcsolódó belügyminiszteri rendeleteket³ is a publikációm immanens részévé igyekszem tenni. Írásom során néhol kitérek a rendvédelmi életpályának egy speciális szegmensére, a nemzeti adó- és vámhivatalnál fegyveres szolgálatot teljesítők jogviszonyát szabályozó törvényre,⁴ illetve érintőlegesen a klasszikus közszolgálatot jellemző egyes támogatásokat is párhuzamba állítom az elemzett eszközökkel.

Hipotézisem – amelyre jelen kutatásomat felépítettem – pedig nem más, mint hogy megválaszoljam azt, hogy a rendvédelmi életpályát választók számára elérhető szociális juttatások mennyiben adnak plusz védelmi garanciát az e jogviszonyban foglalkoztatottak számára, azaz valós-e a jogviszonyon belüli szociális ellátórendszer, így ezáltal a szociális gondoskodó munkáltató jelenléte.

E kérdésre adandó válasz pedig a hivatásos szolgálatot teljesítők különböző szociális ellátásaival kapcsolatos igényérvényesítési lehetőségében keresendő. Üdvözlendőnek tartom ugyan azt a megoldást, hogy bizonyos többlettámogatással honorálja a jogalkotó a haza szolgálatát, azonban e juttatások erőtlennek hathatnak mögöttes kikényszeríthetőség híján.

2. Szociális különállás a közszolgálaton belül

Ahogy a fejezetcímbe is igyekeztem érzékeltetni, a hivatásos állomány tagjainak szociális ellátóhálózatát érintő jogtudományi kutatások – már ha csak a megalapozottság és közérthetőség igényével mérjük is – mindenképp megkövetelnek egy

³ Ezalatt elsősorban a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek tisztjelöltjeiről és a tisztjelölti szolgálati jogviszonyról szóló 20/2016. (VI. 9.) BM rendeletről (20/2016 BM rendelet), a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati viszonyban álló tagjai illetményének és egyéb juttatásainak megállapításáról, valamint a folyósítás szabályairól szóló 33/2015. (VI. 16.) BM rendeletről (33/2015 BM rendelet), a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos és közalkalmazotti állománya részére adható szociális támogatásról és a kegyeleti gondoskodással kapcsolatos egyes feladatokról szóló 6/2013. (III. 27.) BM rendeletről (6/2013. BM rendelet) és a lakáscélú munkáltatói kölcsönről szóló 44/2012. (VIII. 29.) BM rendeletről (44/2012 BM rendelet) gondolok.

⁴ Ezalatt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényt (NAV Szj. tv.) kell mindenképp érteni.

általános jellegű, rendszerező áttekintést. Ezzel a céloom, hogy dogmatikai alapot biztosítsak a tanulmány központi vitatémájának.

Tekintettel arra, hogy a modern államformák kialakulása során alapvető követelmény volt, hogy a legális erőszak alkalmazásának lehetősége az aktuális kormányzatot kell hogy megillessen – azaz a karhatalom monopóliuma állami kézben szükséges, hogy összpontosuljon a rend és biztonság fenntartása érdekében⁵ –, így mondhatni értelemszerű, hogy a rendvédelmi alkalmazottak a tágran vett közigazgatási szervezetrendszer személyi állományába tartozzanak.⁶

Azonban – ahogy a prológus során már utaltam rá – a munkaköri sajátosságokból adódóan nem lehet a fegyveres szervek állományát például a kormányhivataloknál foglalkoztatottak jogviszonyával azonos szintű foglalkoztatási szabályoknak alávetni. Mindazonáltal éppen e munkaköri sajátosságokból kiindulva muszáj „zárt” jelleget adni a szervezetet jellemző munkajogi szabályoknak,⁷ beleértve ebbe az állományba való felvétel rendjét és az abból való nyugalmazást meghatározó normákat is.

Mindezek ellenére a hivatásos állomány foglalkoztatási jogszabálya viszonylag új keletű a hazai jogi környezetben. Ugyanis a szocialista államberendezkedés során egyáltalán nem volt differencia az úgymond gazdasági munkajog és a tágran vett közszolgálat között, és pusztán az 1990-es évek második felére jutott el odáig a jogalkotás, hogy a közszférán belül foglalkoztatottak heterogén csoportjából leválogatva, külön törvényben rendezze a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak sorsát, szolgálati viszonyait.⁸

Jelen tanulmánynak ugyan nem célja a közigazgatás személyzeti állományát szabályozó jogszabályok differenciáltságának⁹ átfogó vizsgálata, mindazonáltal azon munkajogkutatással foglalkozók táborába tartozom, akik álláspontja szerint a közszolgálat ilyen szintű szétaprózása indokolt.

Meglátásom szerint pusztán a hivatásos szolgálati jogviszonyon belüli szociális jellegű támogatások jelenléte igazoltta teszi e jogalkotói döntés létjogosultságát. Azzal ugyanis, hogy a fegyveres szervezetrendszerbe bekerült személyek a jogviszony létesítésekor például egyes alapjogkorlátozó nyilatkozatot kötelesek aláírni,¹⁰ alapvetően kitették teszik nem pusztán saját, hanem családjuk életét is. Ez a peremre kerülés pedig nem összehasonlítható a közszféra további, úgymond fehér galléros szektorait jellemző álláshelyekre.

⁵ Farkas Ádám: A fegyveres erőszak az államról és a jogról alkotott fogalmaink körében. *Államtudományi Műhelytanulmányok*, (2016), 3. 5.

⁶ Balázs István: A közszolgálati jogviszony személyi hatálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben. *Magyar Közigazgatás*, 42. (1992), 2. 78–88.

⁷ Vári Vince: A rendőri életpályamodell és a rendőri felsőoktatás összehangoltsága. *Magyar Rendészet*, 18. (2018), 2. 208–209.

⁸ György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018. 17–20.

⁹ Ludányi Dávid: A közszolgálati jogviszony differenciálódása. *Munkajog*, 3. (2020), 1. 42–51.

¹⁰ György–Hazafi (2018): i. m. 132–134.

Nyilvánvaló, hogy a hivatásos szolgálati jogviszonyon belüli további differenciálás is további vitaalapot generálhat egyes közszolgálattal, illetve munkajoggal foglalkozó szakmai, tudományos fórumokon. Személy szerint azonban azon a véleményen vagyok, hogy a honvédség és a rendőrség kötelékébe tartozó személyi állomány foglalkoztatási feltételeinek közelmúltbéli különválasztása alapvetően helyes normaalkotói döntés volt, még akkor is, ha szociális szemszögből vizsgálva jóval több közös munkaköri sajátosság fedezhető fel a két fegyveres intézményrendszer foglalkoztatottjai között, mint a „civil” közszféra személyzeti állományába tartozó munkafeladatok vonatkozásában. Azonban pont a honvédség szervezeti jellege, Alaptörvényben meghatározott feladatainak ellátása az,¹¹ ami alapján feltétlen üdvözlendőnek tartom a két hivatásos szolgálati jogviszony szétválasztását.

A honvédek szolgálati jogviszonyával azonos kategóriába sorolható a pénzügyőrök hivatásos jogviszonyának különválasztása a rendőrség kötelékét meghatározó szabályoktól. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal fegyveres személyi állományát kitevők azonban alapvető feladataik tekintetében nem különböznek oly mértékben kék egyenruhás társaiktól, mint az alapvetően állami területvédő funkciót ellátó katonák. Így a jogviszony ilyen szempontú különválasztását kevésbé tartom indokolt jogalkotói döntésnek, mindazonáltal tény, hogy a NAV szervezeti elkülönülése alapot adhat a humán erőforrás kivonásának a Hszt. hatálya alól.¹²

Mindezen felfedezhető és igazolható különbözőségek ellenére a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (Hjt.)¹³ és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAV Szj. tv.) is alapjaiban épít a Hszt. által bevezetett mintára.¹⁴ Nincs ez másképp a jogviszonyon belüli szociális jellegű juttatások kapcsán sem, ahol szintén fellelhető a nagyfokú hasonlóság a rendvédelmi életpályamodellnél rögzítettekhez képest, ami egyáltalán nem hat meglepő módon, tekintve, hogy a munkaköri sajátosságok igencsak hasonlóak e három jogszabály hatálya alá tartozók esetén.

Álláspontom szerint megállapítható, hogy a szociális különállás – mindazok ellenére, hogy a fegyveres szervek szolgálati jogviszonya igencsak differenciált – valójában a kormánytisztviselői, köztisztviselői és közalkalmazotti személyi állomány irányába fedezhető fel. A Hjt. és a NAV Szj. tv. azzal, hogy alapvető szolgálati jogviszonyon belüli sajátosságait nagyrészt a Hszt.-ből eredezteti, egyáltalán nem számít különös közszolgálati jogviszonynak az azon belüli szociális támogatások, juttatások szabályozottsága terén.

¹¹ Kovács Tamás – Szekendi Gyöngyvér (szerk.): *Közszolgálati életpályák a honvédelemben*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018. 13–15.

¹² Magasvári Adrienn: Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata. In Csaba Zágon – Zsámbokiné Ficzkovszky Ágnes (szerk.): *„Tehetség, szorgalom, hivatás”. Tanulmánykötet*. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, 2021. 69–85.

¹³ T/9234. számú törvényjavaslat indokolással – A honvédek jogállásáról.

¹⁴ Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez. Indokolások Tára 2020/158.

A tanulmány következő logikai részegységei során pontosan e munkaköri hasonlóságokból eredeztethető szociális többlettuttatások bemutatását célzom meg, amely során különös tekintettel leszek a bevezető gondolatokban megfogalmazottakra, azaz az ezen ellátásokkal kapcsolatos igényérvényesítési lehetőségek prezentálására.

3. A Hszt. szociális jellegű ellátórendszere

Az előbbi dogmatikai alapozás után jelen fejezet keretei között rátérek a proló-gusban megfogalmazott hipotézisem kibontására. Mielőtt azonban a Hszt. által szabályozott egyes támogatások részletes elemzésébe belefognék, célszerűnek tartok elkészíteni egy rövid – néhány soros – szociális jogi alapvetést a tanulmány során későbbiekben használandó fogalmak minél könnyebb érthetősége érdekében.

Mindenekelőtt fontosnak tartom tisztázni, hogy mit is értünk szociális jellegű ellátások alatt. A tipikus szociális természetű ellátások alapvetően két csoportra oszthatók.¹⁵ Az egyik csoportba tartoznak a biztosítási típusú ellátások, amelyeknél a jogszabályokban meghatározott feltételek fennállása mellett, szükséges egy ügymond mögöttes biztosítási jogviszony fennállása ahhoz, hogy e juttatásokhoz hozzáférjenek az arra jogosultak.¹⁶ Másik válfajaként a segélyezési típusú ellátások körét különböztetjük meg, amelyek pusztán rászorultsági alapon a normákban meghatározott esetekben és mértékben járnak, így esetükben semmilyen előzetes jogviszony fennállását nem kell vizsgálni.¹⁷

Álláspontom szerint a Hszt. szociális juttatásainak köre az ellátórendszer-szintű altípusok közül igazából mindkettő jegyeit magán hordozza. Ahogy a későbbiekben látni fogjuk, e támogatások köre alapvetően a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személy bizonyos megváltozott élethelyzetein hivatott könnyíteni, így a rászorultsági jellegük vitathatatlan. Mindezek mellett ahhoz, hogy igénybe tudják venni ezen ellátásokat, muszáj fennállnia a Hszt. – illetve tágabb értelemben véve Hjt. vagy NAV Szj. tv. – által szabályozott hivatásos szolgálati jogviszonynak, azaz a mögöttes jogviszony jelleg, mint a biztosítási típusú ellátások fő ismertetőjegye szintén fellelhető bennük.

A juttatások e kettős jellege fedezhető fel a Kúria mint közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvitákban eljáró másodfokú bíróság, Kf.VII.39.134/2021/4. sor-számú ítéletében. Mind az elsőfokú Fővárosi Törvényszék,¹⁸ mind a Kúria által hatályában fenntartott határozat indokolásából egyértelműen kivehető, hogy a fel-perest – annak ellenére, hogy kiemelt főnyomozóként dolgozott – hivatásos szolgálati jogviszony helyett a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény

¹⁵ Belcsák Péter: A szociális igazgatás anomáliái, avagy önarckép a helyi szintű segélyezési rendszerről. *Iustum Aequum Salutare*, 11. (2015), 2. 173–174.

¹⁶ Rab Henriett: A szociális jogok alkotmányjogi megítélése. *Jogtudományi Közlöny*, 64. (2009), 6. 289.

¹⁷ Mélypataki Gábor: A szociális törvény sajátos matematikája – a rászorultság vizsgálata a pénzbeli és a természetbeni ellátások esetében. *Jogtudományi Közlöny*, 75. (2020), 5. 216–217.

¹⁸ Fővárosi Törvényszék 32.K.702.282/2020/16. számú ítélete.

(Kttv.) hatálya alá tartozó jogviszonyba nevezték ki. A bíróságok konzekvensen foglaltak állást abban, hogy nyomozói munkakört ellátó személyek besorolása a Kttv. hatálya alá küeresíti a hivatásos szolgálati jogviszony tartalmát, ráadásul így a Hszt. nyújtotta többletjuttatásokra sem lesznek jogosultak. Ebből kifolyólag a felperes javára – az elmaradt illetményen felül – természetbeni juttatás meg nem fizetése miatt 128 512 forint kártérítés megtérítésére kötelezte az alperes szervet, míg az ezt meghaladó természetbeni juttatás jogcímén fennálló kártérítési igényét a felperesnek – annak bizonyíthatatlansága folytán – elutasította.¹⁹

E bipolaritás mellett – a jogviszonyon belüli juttatások miatt – azonban a szociális ellátásokon belül a biztosítási jellegű ellátások egy alcsoportjába, a foglalkoztatáspolitikai eszközök közé atipikus jelleggel is besorolható a Hszt. által szabályozott jogviszony. Ezen állítás alátámasztására először is meg kell vizsgálni, mit is értünk foglalkoztatáspolitikai alatt.

A szociális jogon belül az ágazati szakpolitikák csoportját erősíti a foglalkoztatáspolitikai, célja nem más, mint a munkanélküliség csökkentése, foglalkoztatottság növelése.²⁰ Márpedig a hivatásos szolgálati jogviszony mint életpályamodell fókuszban analógia útján azonosítható e célkitűzéssel. Ugyanis azzal, hogy a szolgálati jogviszony karriertközpontú szemlélettel rendelkezik, alapvetően azt kívánja elérni, hogy a szervezetrendszerbe bekerültek nyugalmazásukig – sok esetben még az után is – szilárdan bent is maradjanak e rendszerben.²¹ Ennek egyik eszköze a speciális többletjuttatások intézménye. Mindazonáltal érdemes kiemelni a közszolgálati jogviszonyokat általánosságban jellemző átjárhatatlanság tényezőjét,²² amely alapvetően megnehezíti a rendszerbe bekerült személyek azon kívüli elhelyezkedését, így adott esetben kontraproduktívan hathat a munkaerőpiaci helyzetre.

E rövid definíciók és az ellátások duális jellegének rögzítése után érdemben rátérek az általam választott szociális típusú juttatások elemzésére. Ahogy a bevezető sorok között utaltam rá, bizonyos terjedelmi korlátokra tekintettel kénytelen voltam szelektálni a hivatásos szolgálati jogviszony belső szociális ellátórendszerének vizsgálatára, így a későbbiekben az általam ily módon relevánsnak tartott támogatásokat – és a hozzájuk kapcsolódó ítélkezési gyakorlatot – részletezem.

3.1. Nem tipikusnak mondható szociális jellegű juttatások

Az alábbiakban két juttatási formát igyekszem kissé más szemszögből, különösen az igényérvényesítés oldaláról bemutatni. Elsőként az elemzett ellátások közül talán az egyik leginkább szociális jelleggel felruházott támogatási formát vizsgálom,

¹⁹ Kúria Kf.VII.39.134/2021/4. számú ítélete.

²⁰ Bíró Noémi et al. (szerk.): *Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök, hatásuk a munkaerő-piaci mutatókra*. Budapest, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2010.

²¹ György-Hazafi (2018): i. m. 46.

²² Petró Csilla: Az új közszolgálati életpálya az átjárhatóság szemszögéből. *Magyar Rendészet*, 14. (2014), 4. 50–51.

ez pedig nem más, mint a Hszt. 175. §-ban szabályozott természetbeni ellátás, avagy a köznapi nyelven csak „ruhapénzként” emlegetett többletjogviszony-elem.

E juttatás szociális jellege talán a legkevésbé megkérdőjelezhető, még akkor is, ha ennek a jogtörténeti előzménye inkább szegényjogias tartalmú.²³ A Hszt.-ben szabályozott természetbeni ellátás azonban kissé eltér az eredeti céloktól, ám létjogosultsága egyértelműnek tűnik a szolgálati jogviszonyon belül. E létjogosultságot pedig nem más alapozza meg, mint az a többletkiadás, amellyel ezt a hivatást választók szembesülnek, ugyanis az egyenruha, fegyverzet olyan – mondhatni kicsit sem tipikus – munkahelyi követelmény, amelyet kötelesek betartani a rendvédelmi szervek állományába tartozók. Márpedig – e juttatás híján – a megkövetelt munkaruházat, felszerelés alapvetően költségként jelenik meg a közszolga életében, annak ellenére, hogy mindennapi munkavégzése alapvető jogainak – különösen életének, testi épségének – a korlátozásával járhat együtt.

Ha megnézzük az idézett szakaszt – különösen az „el kell látni”²⁴ szófordulatot –, akkor rögtön világossá válik, hogy jelen ellátás bírósági úton való kikényszeríthetőségének lehetősége vitán felül áll. Így ítélte meg ezt a Kúria mint másodfokon ítélkező bíróság is a Kf.VII.39.134/2021/4. szám alatti ügyben, amikor a tévesen a Kttv. hatálya alá besorolt nyomozói munkakörben foglalkoztatott felperes érvelésének helyt adott. A felperes arra hivatkozott, hogy a jogszabályba ütköző módon történő kinevezés miatt esett az egyébként vele azonos munkakört betöltő, azonban a Hszt. hatálya alatt foglalkoztatott személyeknek járó „ruhapénztől”. A Kúria alaposnak találta e hivatkozását, azonban a perbeli bizonyítatlanság miatt a felperes által követelt összeg egy részét ítélte csak meg.²⁵

Mindezeket figyelembe véve célszerűnek tartom megjegyezni, hogy a Hszt. 175. § szerint járó természetbeni ellátás jogosultságára való igény kártérítésként minden további nélkül érvényesíthető, azonban a vásárlásról szóló számviteli bizonylatok megőrzése mindenképp praktikus, ha talán egyszer közszolgálati jogvitába keverednénk.

A hivatkozott döntés indokolásában megállapított tényállásból nem derül ki, azonban kiemelendőnek tartom, hogy hasonló esetek miatt indított perben keresethalmazatként²⁶ esetlegesen hivatkozási alap lehet a munkakörön alapuló hátrányos megkülönböztetés,²⁷ tágabban véve az egyenlő bánásmód sérelme is. Ugyanis a hivatkozott jogvita során munkáltatói döntés kapcsán a felperes lényegesen nagyobb hátrányba került a vele azonos munkakörben foglalkoztatott személyekkel szemben, például az említett természetbeni ellátás igénylése során.

²³ Czucz Ottó (szerk.): *Szociális jog I.* Budapest, Unió Lap- és Könyvkiadó, 2003.

²⁴ Hszt. 175. § (1) bekezdés.

²⁵ A Kúria Kf.VII.39.134/2021/4. számú ítélete.

²⁶ Cséffán József: A közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos munkajogi igények érvényesítése a közigazgatási perben. *Munkajog*, 2. (2019), 2. 33.

²⁷ Zaccaria Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.* Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, 2015. 110–139.

Az említett kúriai döntéshez hasonlóan foglalt állást a Fővárosi Törvényszék a 9.M.70.076/2020/21. szám alatt hozott ítéletében, amikor is a ki nem fizetett éves ruhapénzeket kártérítésként állapította meg a Hszt. 271. § (2) bekezdése szerinti jogszabályhelyre hivatkozva, ugyanis a hivatásos szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személyt a jogviszonyának jogellenes megszüntetése esetén olyan helyzetbe kell hozni, mintha jogviszonya meg sem szűnt volna.²⁸

Tekintettel arra, hogy közszolgálati, illetve munkajogi jogviszonyokban a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.)²⁹ és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.)³⁰ is lehetőséget biztosít arra, hogy a felperes keresetét a tárgyalás berekesztéséig felemelhesse, illetve leszállíthassa. Hasonlóan foglalt állást a Kúria a Kfv.VII.37.254/2020/4. számú ítéletében, amikor is megerősített a Kp. 43. § (2) bekezdésében szabályozott lehetőséget mint a keresetváltogatás alóli kivételt.³¹ Így a hivatkozott szakaszokra alapítottan, a jogellenes jogviszony megszüntetéséről szóló határozat közlésétől a jogerős ítélet meghozataláig követelhető ruhapénz jogcímén kérhető az egyébként a Hszt. 175. § alapján járó természetbeni ellátás.

Azonban egy keresetlevél megszerkesztése kapcsán természetesen tekintettel kell lenni az időmúlásra mint igényérvényesítést gátló okra, ugyanis a Hszt. szerinti igények elévülése – a munkajog és „sztenderd” közszolgálati jogviszonyokhoz hasonlóan – három év,³² ezáltal célszerű minél hamarabb megindítani a jogellenes szolgálati jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogvitát.

3.2. Szociális támogatásokkal kapcsolatos igények

Az előzőekben egy korántsem tipikus, szociális támogatási forma vizsgálatának eredményét igyekeztem minél teljesebben bemutatni. Ebben a fejezetben pedig ráterek a szintén Hszt. alapokkal rendelkező,³³ de a 6/2013. BM rendeletben foglalt részletszabályokkal tarkított szociális juttatásokra.

Fontos ezen ellátások kapcsán, hogy ne szakítsam meg a kutatásom korábban prezentált vezérfonalát, azaz a kikényszeríthetőség szempontú tanulmányozást. Így a későbbiekben ezt szem előtt tartva két csoportot igyekszem megkülönböztetni. Az egyik, nagyobb halmaz meglátásom szerint a bírósági úton való igényérvényesítés lehetőségének attribútumát hordozza magán. A másik részegységbe pedig azon támogatástípusokat sorolom, amelyeknek kikényszerítésére az igazságszolgáltatás szervezetrendszerén keresztül többletfeltételek fennállása esetén nyílhat lehetőség.

²⁸ Fővárosi Törvényszék 9.M.70.076/2020/21. számú ítélete.

²⁹ Kp. 44. § (2) bekezdés.

³⁰ Pp. 521. § (2) bekezdés.

³¹ A Kúria Kfv.VII.37.254/2020/4. számú ítélete.

³² Hszt. 11. § (1) bekezdés.

³³ Hszt. 259. § – 261/B. §, 262–264. §.

3.2.1. Eshetőlegesen nyújtható szociális ellátások

A szociális gondoskodás mint a 6/2013. BM rendeletben és a Hszt. 262–264. §-ban meghatározott többletjogviszony-elem alapvetően a fentiekben részletezett két csoportra osztható. Így a következőkben az e két nagyobb halmazba tartozó ellátásokat két külön alcím formájában prezentálom, ugyanis úgy gondolom, hogy igényérvényesítési szempontú kategorizálás miatt így a legpraktikusabb és legáttekinthetőbb.

A Hszt. és a 6/2013. BM rendelet szerint szabályozott ellátásai közül elsőként a szociális segélyt veszem vizsgálat alá. Célszerűnek tartom megjegyezni, hogy az ellátások elemzése kapcsán a Hszt. és az előbbi BM rendelet egymással kölcsönös viszonyban áll, azaz az egyes juttatásokkal kapcsolatos igények bejelentése során a jogszabályok rendelkezéseit egymással összhangban kell értelmezni.

E támogatás kapcsán alapvetően a következő kérdésekre kívánok érdemi választ adni:

- A 6/2013. BM rendeletben szabályozott szociális segély összevonható-e egyéb, szociális töltetű juttatással?
- Az ellátásra való jogosultság fennállása esetén kikényszeríthető-e bírósági úton az ilyen irányú igény?

Az első kérdés egy részére adandó válasz a Hszt. 206. §-ában található. A hivatkozott jogszabályhely ugyanis általános jelleggel rögzíti, hogy a szociális gondoskodás keretében nyújtott támogatások a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben (Szoc. tv.) szabályozott eszközökön túlmenően is érvényesíthetők. Ez azt jelenti, hogy a szociális segélyt adott esetben a Szoc. tv. szerinti ellátások folyósítása mellett is megállapíthatják. Mindazonáltal megjegyzem, hogy a Szoc. tv. egyes juttatási formáira való jogosultság fennállását alapvetően ahhoz köti, hogy az adott személy ne folytasson keresőtevékenységet. Márpedig a Szoc. tv. 4. § (1) bekezdés j) pontja szerint definiált keresőtevékenység-fogalom alá tartozik a Hszt. hatálya alá tartozó jogviszonnal kapcsolatos munkavégzés.

Mindezekről függetlenül a Hszt. 259. § (1) bekezdésben felsoroltak is igényjogosultnak minősülhetnek a szociális segély kapcsán. Ebből a szempontból nézve a hivatásos állomány tagjának közeli hozzátartozója – például szülő, férj, feleség –, ha szociális helyzete folytán nem végez keresőtevékenységet, az álláskereső járadékra folyósítási időtartam is lejárt, és a család fenntartását a hivatásos szolgálatot teljesítő egyedül nem képes ellátni, és megfelel a 6/2013. BM rendelet 7. §-ban foglalt feltételeknek, adott esetben jogosult lehet a Szoc. tv. szerinti aktív korúak ellátása mellett a BM rendelet szerinti szociális segélyre.

Az első kérdésre adandó válasz másik fele pedig alapvetően nem a Hszt. szerinti szabályokból, hanem – úgymond – a különböző jogszabályok egymás mellett való alkalmazásából vezethető le. Ugyanis elképzelhető az a helyzet, hogy a hivatásos állomány tagja baleset következtében megváltozott szociális helyzete folytán jogosult a 6/2013. BM rendelet szerinti szociális segélyre, és ezen egyszeri juttatás

mellett a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 43. § szerinti táppénz ellátásra is jogosultságot szerzett. Meglátásom szerint az Ebtv. szerinti biztosítási típusú ellátások mellett, alapvetően igényelhető a szociális segély, azonban mindez természetesen a foglalkoztató mérlegelési jogkörébe tartozó pozitív döntéshozataltól függ, ugyanis a BM rendelet 7. § (1) bekezdésének „lehet részesíteni”³⁴ fordulat pusztán lehetőségként szerepel.

Ezen utóbbi megállapítás pedig részben meg is válaszolja a jelen alcím elején feltett második kérdést, ugyanis a BM rendelet a segélyre való jogosultsági feltételek fennállása esetén csupán opciónak tekinti az ezen a jogcímen nyújtott többletjuttatást. A hivatkozott rendelet 3. § szerint a benyújtott igényeket egy úgynevezett szociális bizottság javaslattevési jogkörrel vizsgálja meg, azaz e szerv pozitív javaslata esetén sem keletkezik igény a szolgáltatás követelésére.³⁵

Meglátásom szerint elméleti szinten azonban lehetséges az, hogy egy ilyen, a jogszabály által kizárólagos foglalkoztatói hatáskörbe rendelt ellátás kikényszeríthető legyen. Ennek alapját a Hszt. 287/P. § (3) bekezdés adja, amely szerint a kinevezési okmány – a kötelező tartalmi elemeken kívül – tartalmazhat a szolgálati jogviszonyra vonatkozó egyéb elemet, így a 6/2013. BM rendelet szerinti szociális segélyre vonatkozó munkáltatói kötelezést. Álláspontom szerint irányadó lehet az az ítélkezési gyakorlat, amely szerint az ilyen irányú kötelezés esetén a foglalkoztatott alappal követelheti a feltételek és a szociális bizottság pozitív javaslata alapján az elmaradt szociális segélyt, abban az esetben, ha a munkáltatója annak folyósítását – kinevezésben tett egyoldalú kötelezése ellenére – megtagadta.³⁶

A szociális segéllyel egy megítélés alá esik a BM rendeletben található beiskolázási segély, képzési segély, illetve temetési segély. Ezen ellátások az igényérvényesítés terén majdhogynem teljesen párhuzamba állíthatók az előbbieken részletezettekkel. A prológusban megfogalmazott hipotézisemre tekintettel – ugyanis az igényérvényesítés melletti foglalkoztatáspolitikai szemlélet is alapvető fókuszát képezte kutatásomnak – röviden részletezem ezeket a többletjuttatásokat is.

A beiskolázási segély, illetve a képzési segély indokai alapvetően jól kivehetők magából a jogszabálysövegből és a Hszt. általános indokolásában megfogalmazott életpálya-létrehozási célból.³⁷ Ugyanis azzal, hogy a hivatásos állomány tagjának szociális gondoskodásán túl a családi viszonyokra nézve is lehetőséget biztosít a támogatások igénybevétele, alapvetően kívánatosabb teszi a rendvédelmi életpályát a foglalkoztatási jogviszonyok között. E két ellátási forma a rendészeti állományban szolgálatot teljesítő személy családi környezetét érintő szociális megpróbáltatásokat igyekszik könnyíteni azzal, hogy pénzbeli ellentételezés nyújtásának lehetőségét ajánlja azon személyeknek, akik a gyermekvállalás mellett döntenek. Cél, hogy

³⁴ 6/2013. BM rendelet 7. § (1) bekezdés.

³⁵ 6/2013. BM rendelet 3–4. §

³⁶ A Kúria Mfv.II.10.786/2006. számú ítélete; EH 2014.06.M12; a Kúria Mfv.II.10.788/2007. számú ítélete; BH 2001.12.593.

³⁷ T/3783. számú törvényjavaslat indokollással – A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.

könnyítsenek a közszolga anyagi terhein a gyermeknevelés kapcsán, különös tekintettel az iskoláztatással, taníttatással járó költségek viselése során.

Megjegyzem, hogy a jogalkotó ezirányú szociális gondoskodása teljes mértékben illeszkedik az aktuális kormányzat családcentrikus szakpolitikájába,³⁸ ezáltal közel sem tekinthetők idejét múlt támogatási formáknak.

Az utolsóként vizsgált, eshetőlegesen nyújtható támogatás a temetési segély. E juttatási forma kapcsán a jogszabálysöveget elemezve rögtön szembeötlik, hogy a Hszt.-ben szabályozott mellérendeltségtől eltérően itt kifejezetten akként rendelkezik a részletszabály, hogy ezen ellátás folyósításának egyik feltétele, hogy a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony nem részesült Szoc. tv. szerinti temetési segélyben.³⁹ E normaszövegben foglalt kitétel első ránézésre furcsának hathat. Ha összevetjük a Szoc. tv. 48. § (1) bekezdésében foglaltakkal, kiderül, hogy míg utóbbi törvény akkor alkalmazandó, ha nincs olyan személy, aki a halott eltemettetéséről gondoskodik, addig a belügyminiszteri rendelet szerinti segélyezési típusú ellátás alapvetően a hozzátartozók eltemettetéssel járó anyagi terheit hivatott könnyíteni. Míg a Szoc. tv. szerint nyújtott köztemetés igazából költséghatékonysági szempontokat tart szem előtt,⁴⁰ a BM rendeletben foglalt ellátás egy nagyjából konkrét, egyszeri összeggel járul hozzá az elhunyt hozzátartozóinak az anyagi megsegítéséhez.⁴¹

E három ellátási típusal kapcsolatos igényérvényesítésre is érvényes a szociális segélynél megfogalmazott gondolatmenetem, ezért azt a későbbiekben nem ismétlem meg. Mindazok ellenére, hogy az elemzett támogatási formák pusztán lehetőséget teremtenek a szolgálati jogviszonyon belül az állomány tagjának, illetve hozzátartozójának az esetlegesen megváltozott szociális környezetük miatti kiadások csökkentéséhez, mindenképp üdvözlendő és követendő példának tartom. Meglátásom szerint célszerűbb lenne egy, a kikényszeríthetőség szempontjából szigorúbb szabályokat tartalmazó rendelet megalkotása, ugyanis a vizsgált jogszabály még a régi Hszt. hatálya alatt született, így az új Hszt. által hangoztatott életpálya-modellhez viszonyítottan mindenképp aktuális lenne a rendszer felülvizsgálata.

Mindettől függetlenül foglalkoztatáspolitikai szempontból továbbra is pozitív el-lensúlyozásként hat a munkaerőpiaci szempontból kontraproduktív, közszolgáltatból a gazdasági munkajogviszonyba való átjárhatatlanság ténye mellett.⁴² Az általam előbb említett változtatások megfontolásával azonban – foglalkoztatáspolitikai szemszögből nézve – még kívánatosabb képet lehetne festeni az e hivatás választásán gondolkodó személyek számára.

³⁸ Lentner Csaba – Sági Judit – Tatay Tibor: A magyar családtámogatási rendszer prioritásai. *Acta Humana*, 5. (2017), 3. 42–46.

³⁹ 6/2013. BM rendelet 10. § (1) bekezdés.

⁴⁰ Hámori Antal: A szociális temetés jogintézményéről. *Családi Jog*, 15. (2017), 2. 39–44.

⁴¹ 6/2013. BM rendelet 10. § (3)–(4) bekezdés.

⁴² Hazafi Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2019. 152.

3.2.2. Kötelezően nyújtandó szociális ellátás

Jelen fejezetben utolsóként a 6/2013. BM rendelet „kakukktojásnak” számító szociális juttatásával, a jogszabály 8. §-ában szabályozott születési segéllyel foglalkozom. A normaszövegből egyértelműen kitűnik a többi juttatáshoz viszonyított eltérő jellege.

Ugyanis, ha a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló személynek gyermeke születik, és arról saját háztartásában gondoskodik, akkor kötelezően születési segélyben kell részesíteni a közszolgát. Tekintettel arra, hogy a jogalkotó a „kell nyújtani”⁴³ szófordulattal élt a normaalkotás során, a születési segély nyújtásának elmaradása esetén a segély bírósági úton minden további nélkül követelhető a foglalkoztatótól.

Megjegyzendő, hogy sem a Hszt., sem a BM rendelet, de az Ebtv. és a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.) sem tartalmaz arra nézve kizáró rendelkezést, hogy egyéb ellátás e szociális juttatás folyósíthatóságát kizárja. Ugyanakkor fordítva is igaz ez, azaz ezen ellátás folyósítása esetén a gyermeket nevelő hivatásos szolgálati jogviszonyban álló nem veszíti el jogát az egyéb, köznapi nyelven anyasági – illetve ezzel egyenértékű apasági – ellátásokra vonatkozóan.

Így a gyermeket vállaló és saját háztartásban nevelő foglalkoztatott a hivatásos szolgálati jogviszonynak köszönhetően az egészségbiztosítási ellátásokon és családtámogatási ellátásokon kívül egy konkrét, viszonylag nagyobb összegű juttatásra szerez alanyi jogon pusztán azzal jogosultságot, hogy a rendvédelmi életpályát választotta hivatásaként.

Másrészt foglalkoztatáspolitikai nézőpontból vizsgálva egyértelműen pozitívan hathat a munkaerőpiaci szereplőkre, hogy az előbbiek során részletezett, a tipikus szociális biztonsági rendszerbe tartozó, biztosítási és rászorultsági típusú ellátások mellett, úgynevezett jogviszonyon belüli kiegészítő ellátást is igénybe vehet.

Harmadrészt nem elhanyagolandó, hogy az aktuális kormányzati családközpontú politikával – csakúgy, mint a beiskolázási és képzési segély – teljes mértékben azonosítható, így aktualitása továbbra is megkérdőjelezhetetlen.

4. Konklúzió

Munkám során igyekeztem minél részletesebben kitérni a Hszt. hatálya alatt állók jogviszonyon belüli szociálpolitikai eszközeire. Így vizsgálódásom fókuszában elsősorban a jogviszonyon belül úgymond klasszikusnak mondható juttatási formákra koncentráltam, mindamelllett egy fejezet erejéig kitértem az – úgymond – atipikus jellegű támogatási formák egyik típusára is.

Annak ellenére, hogy viszonylag részletesen elemeztem a 6/2013. BM rendelet alapján nyújtott, elsősorban szociális gondoskodás célzatú ellátásokat, lényegesnek

⁴³ 6/2013. BM rendelet 8. § (1) bekezdés.

tartom kiemelni, hogy további kutatási irányvonalak találhatók a feldolgozott témán belül. Így például a kegyeleti gondoskodással kapcsolatos tudományos jellegű vizsgálódások, illetve a további nem tipikus támogatások – így például cafeteria-rendszer szociális vetületének – feldolgozása további tanulmányok megírását prognosztizálja.

Kutatómunkám kezdetén azt a kutatási kérdést tettem fel, hogy valós-e a hivatásos szolgálati jogviszonyon belüli szociális ellátórendszer, azaz valóban létezik-e a szociális gondoskodó munkáltató a fegyveres szolgálatot teljesítők számára.

A kérdésre a fentebb részletezett komplex analízis során próbáltam minél teljesebb választ adni. Meglátásom szerint a hivatásos szolgálati jogviszonyon belül jelenleg nagy a mozgástere a tipikus szociálpolitikai ellátások nyújtása terén a foglalkoztatónak. Ez a tág mérlegelési jogkör abban nyilvánul meg, hogy míg a támogatások viszonylag széles körét igyekezett a jogalkotó a fegyveres szervek kötelékében álló személyek számára biztosítani, addig – álláspontom szerint – éppen ezzel a túlsúlyos ellátórendszer létrehozásával érte el azt, hogy aránylag kevés azon juttatások köre, amelyek az igazságszolgáltatási szervezeten keresztül kikényszeríthetőnek mondhatók.

Jelen kutatás is éppen ezt az aggályt támasztja alá. Ugyanis a tanulmány keretei között számba vett ellátások közül pusztán a születési segély és a természetbeni ellátás mint általam atipikusnak minősített szociálpolitikai eszköz vonatkozásában lehet majdhogynem egyértelműen kijelenteni, hogy a bíróságok egy ilyen irányú igény esetén kedvező döntést hoznak az azzal kapcsolatos igényt előterjesztő számára.

Ráadásul a jelen kutatás közel sem kimerítően foglalkozik a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók támogatásaival, ugyanis példának okáért – területi korlátok miatt – egyáltalán nem volt lehetőség a tisztjelöltek többletjogviszony-elemeivel foglalkozni, ahogy a NAV Szj. tv. által részletezett eszközök elemzésére sem került sor.

A foglalkoztatáspolitikai szempontból történő összegzés során pedig azon a véleményen vagyok, hogy mindenképp pozitív jelenségeként jelentkeznek a munkaerőpiaci szereplők számára a jogviszony nyújtotta többletjuttatások, azonban álláspontom szerint ezek – éppen a kikényszeríthetőség hiánya miatt – képtelenek ellensúlyozni a gazdasági jogviszony, illetve a közszolgálati egyéb területe felé fennálló átjárhatatlanságot. Így a Hszt. által rögzített életpályamodell-szemlélet követelményének – minél teljesebb – érvényesülése érdekében megfontolandónak tartom a 6/2013. BM rendelet felülvizsgálatát a jelen tanulmányban is foglaltak esetleges szem előtt tartásával. Mindezt annak érdekében, hogy valóban szociálisan gondoskodó foglalkoztatóról beszélhessünk a rendőri hivatást választó személyek esetében is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Balázs István: A közszolgálati jogviszony személyi hatálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben. *Magyar Közigazgatás*, 42. (1992), 2. 78–88.
- Bélcsek Péter: A szociális igazgatás anomáliái, avagy önarckép a helyszintű segélyezési rendszerről. *Iustum Aequum Salutare*, 11. (2015), 2. 161–174. Online: <https://docplayer.hu/5170824-Avagy-onarckep-a-helyi-szintu-segelyezesi-rendszerrol-belcsak-peter-kormanytisztviselo-budapest-fovaros-kormanyhivatala.html>
- Bíró Noémi – Nádas György – Prugberger Tamás – Rab Henriett – Sipka Péter (szerk.): *Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök, hatásuk a munkaerő-piaci mutatókra*. Budapest, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2010.
- Czúcz Ottó (szerk.): *Szociális jog I*. Budapest, Unió Lap- és Könyvkiadó, 2003.
- Cséffán József: A közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos munkajogi igények érvényesítése a közigazgatási perben. *Munkajog*, 2. (2019) 2. 23–38.
- Farkas Ádám: A fegyveres erőszak az államról és a jogról alkotott fogalmaink körében. *Államtudományi Műhelytanulmányok*, (2016), 3. 1–18. Online: https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/2016_evi-3_szam-antikorrupcio-es-integritas.original.pdf
- Hámori Antal: A szociális temetés jogintézményéről. *Családi Jog*, 15. (2017), 2. 39–44.
- Hazafi Zoltán (szerk.): *Kormányzati személyzetpolitika*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2019.
- György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018.
- Kovács Tamás – Szekendi Gyöngyvér (szerk.): *Közszolgálati életpályák a honvédelemben*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018.
- Lentner Csaba – Sági Judit – Tatay Tibor: A magyar családtámogatási rendszer prioritásai. *Acta Humana*, 5. (2017), 3. 37–46. Online: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/actahumana/article/view/2202>
- Ludányi Dávid: A közszolgálati jogviszony differenciálódása. *Munkajog*, 3. (2020), 1. 42–51.
- Magasvári Adrienn: Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata. In Csaba Zágon – Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): *„Tehetség, szorgalom, hivatás”. Tanulmánykötet*. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, 2021. 69–85. Online: <https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2021.1.5>
- Mélypataki Gábor: A szociális törvény sajátos matematikája – a rászorultság vizsgálata a pénzügyi és a természetbeni ellátások esetében. *Jogtudományi Közöny*, 75. (2020), 5. 216–222.
- Petró Csilla: Az új közszolgálati életpálya az átjárhatóság szemszögéből. *Magyar Rendészet*, 14. (2014), 4. 41–52. Online: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/magyrend/article/view/3895>
- Rab Henriett: A szociális jogok alkotmányjogi megítélése. *Jogtudományi Közöny*, 64. (2009), 6. 287–292.
- Vári Vince: A rendőri életpálya-modell és a rendőri felsőoktatás összehangoltsága. *Magyar Rendészet*, 18. (2018), 2. 205–222. Online: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/magyrend/article/view/1372/699>
- Zaccaria Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, 2015. Online: <http://hdl.handle.net/2437/199569>

Jogi források

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról
2020. évi CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról
6/2013. (III. 27.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos és közalkalmazotti állománya részére adható szociális támogatásról és a kegyeleti gondoskodással kapcsolatos egyes feladatokról

Ítélezési gyakorlat

- EH 2014.06.M12.
BH 2001.12.593.
Kúria Kf.VII.39.134/2021/4. számú ítélete
Kúria Kfv.VII.37.254/2020/4. számú ítélete
Kúria Mfv.II.10.786/2006. számú ítélete
Kúria Mfv.II.10.788/2007. számú ítélete
Fővárosi Törvényszék 32.K.702.282/2020/16. számú ítélete
Fővárosi Törvényszék 9.M.70.076/2020/21. számú ítélete

Jogszabály indokolások

- T/9234. számú törvényjavaslat indokolással – A honvédek jogállásáról
T/3783. számú törvényjavaslat indokolással. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez. Indokolások Tára 2020/158.

ABSTRACT

Social Care in the Field of Law Enforcement

The Social Policy Tools within the System of the Law Enforcement Service

Marcell SIPOS

Public service relationships, especially special professional service relationships, have always been a separate component of broad labour and social jurisprudence. Within this closed, bound system of organisations, there are individual social benefits and subsidies, which are not at all, or only less typical of economic labour law, that suggest a particular, socially caring employer's image for those who choose this career path. In the course of my current study, I carry out an analysis of the social entitlements of those in service and other civil servants in law enforcement, which are poorly processed at the level of jurisprudence, from the point of view of labour law and employment policy, with a view to making professional service more attractive to labour market actors from a new perspective. In the course of my work, I pay particular attention to the social assistance presented by the Act XLII of 2015 on the service of professional staff of law enforcement agencies and the related decrees of the Minister of

the Interior and government, the most important issues appearing in certain individual court decisions from the point of view of case law. I will also present my own de lege ferenda proposals and observations, drawn from the experience gained in this way, in order to the service of law enforcement agencies presented as a more efficient and desirable labour market reflection. In my study, I also use a comparative method to include the paradigm shift in employment law in 2021, in order to make my findings as productive as possible, to project a more flexible and easily adaptable approach to the individual life situations of law enforcement employees in the range of modernization efforts aimed at a possible professional service in the future.

Keywords: *law enforcement service, social benefits within the law enforcement service, social care, employment policy, social assistance*