



Az Országgyűlés
Törvényalkotási bizottsága

Iromány száma: **T/13471/**

Benyújtás dátuma: 2020. november

Országgyűlés Hivatala

Irományszám: **T/13471/11**

Érkezett: **2020 NOV 30.**

Címzett: **Kövér László, az Országgyűlés elnöke**

Tárgy: **Egységes javaslat benyújtása**

Benyújtó: **Hende Csaba, elnök**

Törvényjavaslat címe: **A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról**

Az egyes házszabályi rendelkezésekről szóló 10/2014. (II. 24.) OGY határozat (a továbbiakban: HHSZ) 46. § (10) bekezdése alapján az előterjesztő megküldte „**a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról**” szóló, **T/13471.** számú **törvényjavaslat** és az összegző módosító javaslat egybeszerkesztett, ellenjegyzésével ellátott szövegét (a továbbiakban: egységes javaslattervezet).

Az egységes javaslattervezetet megvizsgálva megállapítottam, hogy az megfelelően tartalmazza a törvényjavaslat és az összegző módosító javaslat egybeszerkesztett szövegét, ezért a HHSZ 46. § (11) bekezdés a) pontja alapján azt egységes javaslatként benyújtom.

Budapest, 2020. november „**30**”

Tisztelettel:

Hende Csaba

elnök



Az Országgyűlés
Törvényalkotási bizottsága

Elnök: 

EGYSÉGES JAVASLAT

**a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló
T/13471. számú törvényjavaslat**

ZÁRÓSZAVAZÁSÁHOZ

Előterjesztő:
pénzügyminiszter

Budapest, 2020. november „30”

2020. évi ... törvény

a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról

Az Országgyűlés figyelemmel a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnak a központi költségvetési bevételek beszedésében betöltött elengedhetetlen szerepére és ellátandó feladatai összetettségére, a magas szakmai színvonalat képviselő, a szervezet és a közszolgálat iránt elkötelezett személyi állomány megbecsülése és jogviszonya egységes szemléletű, a szervezet hatékony működését szolgáló szabályozásának kialakítása érdekében a következő törvényt alkotja:

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. Fejezet

Bevezető rendelkezések

1. § [A törvény hatálya]

(1) A törvény hatálya a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (a továbbiakban: NAV) személyi állományára terjed ki.

(2) E törvény rendelkezéseit – az e törvényben meghatározott esetben és körben –

- a) a NAV személyi állományába jelentkezőkre,
- b) a nyugállományú foglalkoztatottakra, a szolgálati nyugdíjasokra, valamint
- c) a foglalkoztatottnak és a szolgálati nyugdíjasnak a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szerinti hozzátartozóira (a továbbiakban: hozzátartozó)

is alkalmazni kell.

(3) Az egészségkárosodási keresetkiegészítésre és az egészségkárosodási járadékra vonatkozó rendelkezéseket a NAV egészségkárosodási keresetkiegészítésben vagy egészségkárosodási járadékban részesülő volt foglalkoztatottjára és annak a Ptk. szerinti közeli hozzátartozóira (a továbbiakban: közeli hozzátartozó) is alkalmazni kell.

2. § [Személyi állomány]

(1) A NAV személyi állománya

- a) adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: szolgálati jogviszony) álló
 - aa) tisztviselői státuszú foglalkoztatottakból,
 - ab) pénzügyőri státuszú foglalkoztatottakból(az aa) és ab) alpontban foglaltak a továbbiakban együtt: foglalkoztatott),
- b) munkaviszonyban álló munkavállalókból és

c) tisztjelölti jogviszonyban álló pénzügyőr tisztjelöltekből (a továbbiakban: tisztjelölt) áll.

(2) A NAV személyi állományába tartozó munkavállalókra *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

3. § [Értelmező rendelkezések]

(1) E törvény alkalmazásában:

1. *alacsonyabb besorolású munkakör*: az a munkakör, amely a betöltött munkakörnél alacsonyabb besorolási osztályba vagy azonos besorolási osztály esetén alacsonyabb besorolási kategóriába tartozik, továbbá a vezetői munkakört betöltők esetében a nem vezetői munkakör vagy az alacsonyabb vezetői munkakör is;

2. *alacsonyabb vezetői munkakör*: az a vezetői munkakör, amely a betöltött vezetői munkakörhöz képest alacsonyabb besorolási kategóriába tartozik;

3. *alapvető munkáltatói jog*: a kinevezés, a jogviszony-megszüntetés, a fegyelmi, a méltatlansági és a kártérítési eljárás, valamint a sérelemdíj megfizetésére irányuló eljárás megindítása, a fegyelmi büntetés, a kártérítés, a sérelemdíj, az összeférhetlenség megállapítása, a kinevezés tartalmának módosítása;

4. *azonos besorolású munkakör*: az a munkakör, amely a betöltött munkakörrel azonos besorolási osztályba és besorolási kategóriába tartozik;

5. *azonos vezetői munkakör*: az a vezetői munkakör, amelynek besorolási kategóriája megegyezik a betöltött munkakör besorolási kategóriájával;

6. *beosztás szerinti heti munkaidő*: a hétre elrendelt rendes munkaidő;

7. *beosztás szerinti napi munkaidő*: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő;

8. *egyenruha*: a NAV-nál rendszeresített, miniszteri rendeletben meghatározott egységes öltözet, valamint annak cikkei és tartozékai;

9. *éjszakai munka*: a huszonkét óra és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

10. *előkészítő vagy befejező tevékenység*: minden olyan feladat ellátása, amelyet a foglalkoztatott munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni;

11. *felettes*: a foglalkoztatott vonatkozásában vezetői vagy magasabb vezetői munkakörénél fogva utasítás kiadására vagy munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy;

12. *foglalkoztató NAV szerv*: a NAV-nak az a központi vagy területi szerve, amelynek állományába a foglalkoztatott, a munkavállaló tartozik;

13. *fogyatékos gyermek*: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra;

14. *gyermek*: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek;

15. *gyermekét egyedül nevelő foglalkoztatott*: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált vagy házastársától külön él és nincs élettársa;

16. *magasabb besorolású munkakör*: az a munkakör, amely a betöltött munkakörnél magasabb besorolási osztályba vagy magasabb besorolási kategóriába tartozik vagy magasabb vezetői munkakörnek minősül, továbbá a nem vezetői munkakört betöltők esetében a vezetői munkakör is;

17. *magasabb vezetői munkakör*: az a vezetői munkakör, amely a betöltött vezetői munkakör besorolási kategóriájánál magasabb besorolási kategóriába tartozik;

18. *munkaidő*: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama, azzal, hogy nem minősül munkaidőnek a foglalkoztatott lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás időtartama;

19. *munkanap*: a naptári nap vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik;

20. *foglalkoztató NAV szerv szervezetszerű működési területe*: az a földrajzilag körülhatárolt terület, ahol az adott NAV szerv a hatáskörét és illetékességét megállapító jogszabály alapján a hatáskörébe utalt feladatokat jogosult, illetve köteles ellátni, és ahol a szerv állományába tartozó foglalkoztatott a munkaköri kötelezettségét köteles ellátni;

21. *munkavégzés helye*: a foglalkoztató NAV szerv székhelye, illetve azon telephelye (kihelyezett szervezeti egység, ügyfélkapcsolati hely, ügyfélszolgálat, kirendeltség), ahol az érintett munkáját szokásosan végzi, ha pedig a munkáját szokásosan a foglalkoztató NAV szerv székhelyén, telephelyén kívül végzi, az a hely, ahol közvetlen vezetője felé beszámolási kötelezettségét teljesíti;

22. *napi munkaidő*: a felek vagy a törvény által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő;

23. *nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység*: a nemzetközi színvonalú hazai állami digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő – külföldön történő feladatvégzéssel járó, ellentételezés fejében ellátott szakértői – tevékenység;

24. *nyugállományú foglalkoztatott*: a NAV vagy jogelődje állományából nyugállományba vonult foglalkoztatott,

25. *pályakezdő*: az a foglalkoztatott, aki a besorolása alapjául szolgáló iskolai végzettségének megszerzését követően első foglalkoztatási jogviszonyként szolgálati jogviszonyt létesít;

26. *pénzügyőr*: az a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott, aki pénzügyőri munkakört lát el;

27. *pénzügyőri munkakör*: a miniszteri rendeletben meghatározott azon munkakör, amelyre az ellátandó feladatok szolgálati jellegére tekintettel kizárólag pénzügyőri státuszú szolgálati jogviszony létesíthető;

28. *szervezeti egység*: a szerv azon szervezeti eleme, amelyet osztályvezető (ideértve az osztályt vezető főosztályvezető-helyettes is), illetve főosztályvezető vezet, valamint a kirendeltség;

29. *szolgálati érdek*: a NAV vagy annak valamely szervének, szervezeti egységének jogszerű, rendeltetésszerű és eredményes működéséhez, jogszabályban vagy közjogi szervezetszabályozó eszközben meghatározott feladatainak teljesítéséhez szükséges vagy azt meghatározó módon befolyásoló személyi feltétel vagy körülmény;

30. *szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály*: az e törvényben, valamint e törvény végrehajtására kiadott rendeletben, továbbá az e törvényben meghatározott tárgykörökben a NAV vezetője által szabályzatban meghatározott rendelkezés;

31. *szolgálati nyugdíjas*: a NAV vagy jogelődje pénzügyőri állományából nyugállományba került, a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) szerinti öregségi nyugdíjban részesülő vagy a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény (a továbbiakban: Knyt.) szerinti szolgálati járandóságban részesülő személy, valamint a hivatásos vagy pénzügyőri állomány azon korábbi tagja, akinek a szolgálati viszonya 2012. január 1-je előtt rokkantsági nyugállományba helyezés miatt szűnt meg;

32. *szülő*:

- a) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá a szülővel együttélő házastárs,
- b) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- c) a gyám,
- d) a nevelőszülő és a helyettes szülő;

33. *tényleges szolgálati idő*:

- a) a NAV-nál pénzügyőri státuszon szolgálati jogviszonyban eltöltött – naptári napban meghatározandó – idő,
- b) a NAV-nál vagy jogelődjénél, továbbá valamely rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél hivatásos szolgálati jogviszonyban, illetve a Magyar Honvédségnél hivatásos és szerződéses szolgálati viszonyban eltöltött – naptári napban meghatározandó – idő, valamint
- c) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) hatálybalépése előtt a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: 1996. évi XLIII. törvény) rendelkezései alapján tényleges hivatásos szolgálatban eltöltött szolgálati idő.

34. *tisztviselő*: a tisztviselői munkakört betöltő, tisztviselői státuszú foglalkoztatott;

35. *tisztviselői munkakör*: az a munkakör, amelyre szolgálati jogviszony létesíthető, és nem minősül pénzügyőri munkakörnek;

36. *utasítás*: feladat végrehajtására vonatkozó utasítás, pénzügyőr esetén parancs vagy rendelkezés.

(2) E törvény alkalmazásában a foglalkoztatott nyugdíjasnak minősül, ha

- a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,
- c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, rokkantsági ellátásában részesül, vagy
- d) a 70. § (2) bekezdés e) pontja alapján a felmentését kéri.

(3) A foglalkoztatott akkor részesül a (2) bekezdés *b)* vagy *c)* pontja szerinti ellátásban, ha az ellátást véglegesen megállapították.

(4) A foglalkoztatott köteles tájékoztatni a foglalkoztató NAV szervet, ha a (2) bekezdés hatálya alá esik.

(5) A 66. § (1) bekezdés *e)* pontja és a 70. § (1) bekezdés *d)* pontja alkalmazása szempontjából a foglalkoztatott öregségi nyugdíjra a (2) bekezdés *a)*-*c)* pontja szerinti esetben jogosult.

(6) Illetmény alatt az alapilletmény, az időpótlék, valamint a munkaköri pótlék együttes összegét kell érteni:

- a)* a kinevezés módosítására (47. § (9) bekezdése),
 - b)* az átirányításra (51. § (3) és (4) bekezdése),
 - c)* a túlmunkára (106. § (1) bekezdése),
 - d)* a kártérítési felelősségre,
 - e)* a jogviszony jogellenes megszüntetésére
- vonatkozó rendelkezések alkalmazásában.

MÁSODIK RÉSZ

A SZOLGÁLATI JOGVISZONYRA VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

II. Fejezet

Alapelvek és általános magatartási követelmények

4. § [Hivatásetikai alapelvek]

(1) A foglalkoztatottra vonatkozó hivatásetikai alapelvek különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések arányossága és a védelem.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt hivatásetikai alapelveken túlmenően a vezetőkkel szemben további etikai alapelvek különösen a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség.

5. § [A jóhiszeműség és a tisztesség elve]

(1) A foglalkoztatott és a munkáltatói jogkör gyakorlója (a továbbiakban együtt: felek) a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni és kölcsönösen együttműködni, továbbá nem tanúsíthatnak olyan magatartást, ami a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(2) A felek egymást tájékoztatják minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy változásról, amely az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

6. § [A joggal való visszaélés tilalma]

(1) A szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni.

(2) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(3) A foglalkoztatott köteles a hivatása gyakorlásával összefüggő jogszabályokat betartani.

(4) A joggal való visszaélés hátrányos következményeit orvosolni kell.

(5) Ha a joggal való visszaélés e törvény vagy e törvény végrehajtására kiadott jogszabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás a közszolgálat nyomós érdekét vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolhatja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

7. § [Egyenlő bánásmód elve]

(1) A szolgálati jogviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más foglalkoztatott jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) A NAV megkülönböztetés nélkül, kizárólag a szakmai képességek, képzettségek, a gyakorlat és a teljesítmény, továbbá a szolgálati jogviszonyban eltöltött idő alapján biztosítja a foglalkoztatottak részére az e törvény szerinti előmeneteli lehetőséget.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget kell figyelembe venni.

8. § [Általános magatartási követelmény]

(1) A foglalkoztatott a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen munkakörének jellege, a foglalkoztató NAV szerv szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas foglalkoztatója helytelen megítélésére, az általa betöltött beosztás tekintélyének, a NAV jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának veszélyeztetésére.

(2) A foglalkoztatott a részére kiadott utasítást – a 82. § és 83. §-ban meghatározott esetet kivéve – nem bírálhatja, arról a jog- és érdekérvényesítő tevékenysége körén kívül véleményt nem mondhat, a hivatali rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet, a sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthat.

(3) A hivatali rendet és a fegyelmet veszélyeztető sajtóterméket a foglalkoztatott nem állíthat elő és nem terjeszthet, ilyen tartalmú plakátot, hirdetményt vagy emblémát nem függeszthet ki.

(4) A NAV vezetője közjogi szervezetszabályozó eszközben megtilthatja, hogy a foglalkoztatott az internetes felületen magánszemélyként való megnyilvánulásakor, magánvélemény nyilvánításakor a NAV személyi állományába tartozására vonatkozó adatot hozzon nyilvánosságra.

(5) Az érdekképviselői szervek – tevékenységi körükbe tartozó – hirdetményei a helyben szokásos módon nyilvánosságra hozhatók.

(6) A foglalkoztatott nem kötelezhető arra, hogy politikai nézeteiről vagy pártszimpátiájáról – közvetlenül vagy közvetve – nyilatkozatot tegyen. A foglalkoztatottat a szolgálati jogviszonyával összefüggő jogai gyakorlásában és előmenetelében a politikai nézetei vagy pártszimpátiája hátrányosan nem érintheti és abból előnye sem származhat.

9. § [Titoktartási kötelezettség]

A foglalkoztatott köteles megtartani a feladatai ellátásával összefüggésben tudomására jutott törvény által védett titkot, minősített adatot. Ezen túlmenően illetéktelen személynek és szervnek nem adhat tájékoztatást olyan tényekről, amelyek tevékenysége során jutottak tudomására és kiszolgáltatásuk az állam, a NAV, a NAV személyi állományába tartozó személy vagy más személy számára hátrányos vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna.

10. § [A személyiségi jogok védelme]

(1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyiségi jogait tiszteletben kell tartani.

(2) A foglalkoztatott személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a közszolgálat rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a foglalkoztatottat előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A foglalkoztatott a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le, személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

11. § [Eljárás a személyiségi jogok megsértése esetén]

(1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyiségi jogainak szolgálati jogviszonnyal összefüggő megsértése esetén jogkövetkezményként a Ptk.

a) 2:51. § (1) bekezdését, 2:52. § (1) bekezdését kell alkalmazni, továbbá

b) 2:52. § (2) és (3) bekezdését, valamint 2:53. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy e rendelkezések alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges.

(2) Ha a foglalkoztatott jogviszonya megszűnik, a NAV a foglalkoztatott, illetve a foglalkoztatott a NAV sérelemdíj megfizetésére kötelezése érdekében közvetlenül bírósághoz fordulhat.

12. § [Gyülekezési jog korlátozása]

(1) A munkavégzési helyen a gyülekezési jog alapján nyilvános rendezvény csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével tartható.

(2) Az (1) bekezdés szerinti rendezvény nem engedélyezhető a munkavégzési helyen, ha az

- a) politikai célt szolgál,
- b) a munkaköri feladat, a szolgálati rend és fegyelem ellen irányul vagy azt bírálja,
- c) a NAV iránti közbizalom megingatására alkalmas, vagy
- d) a NAV feladataival ellentétes célra irányul.

13. § [Feladatellátás során birtokban tartható vagyontárgyak korlátozása]

A NAV vezetője, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója munkabiztonsági okból vagy a munkavégzés rendjének fenntartása és ellenőrizhetősége érdekében, valamint integritási érdekből megtilthatja, hogy a foglalkoztatott a munkavégzés során a miniszteri rendeletben meghatározott egyes vagyontárgyakat, magáncélú telekommunikációs eszközöket, valamint

meghatározott összeget meghaladó készpénzt vagy – a bankkártya kivételével – a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény szerinti készpénz-helyettesítő fizetési eszközt magánál tartson, továbbá korlátozhatja a magáncélú telekommunikációs eszközöknek a munkavégzés során történő használatát.

III. Fejezet

Jognyilatkozatok

14. § [Egyoldalú jognyilatkozatok]

(1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak az e törvényben, e törvény felhatalmazása alapján más jogszabályban, illetve a NAV vezetője által kiadott szabályzatban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.

(2) Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.

(3) A jogról lemondó vagy abból engedő jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(5) A nyilatkozat tekintetében a 17. §-19. §-ban és 23. §-ban foglalt rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell.

(6) Nem minősül a szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatnak a feladatok végrehajtására vonatkozó utasítás.

15. § [Feltételhez kötött jognyilatkozat]

(1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a szolgálati jogviszony a foglalkoztatott hátrányára módosulna, vagy annak megszűnését eredményezné.

(2) Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy megghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

16. § [Tájékoztatási kötelezettség]

(1) Ha szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő, azt olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

(2) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály alapján vagy egyéb okból a személyi állomány egészének vagy egy részének szóló (általános) tájékoztatást ad, a tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és a személyi állomány által ismert módon (ideértve az elektronikus közlést is) közzéteszik.

(3) A (2) bekezdés az irányadó a 157. § szerinti, az érintett részére elektronikus úton hozzáférhetővé tett illetményről vagy egyéb járandóságról való elszámolásra is.

17. § [A képviselet]

(1) A NAV, illetve a foglalkoztató NAV szerv képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

(2) A foglalkoztatott a kinevezés elfogadásával, a kinevezés módosításával, a szolgálati jogviszony megszűnésével, megszüntetésével, megállapodás megkötésével, módosításával, megszüntetésével és a munkavégzéssel összefüggő jognyilatkozatát csak személyesen teheti meg.

(3) A foglalkoztatott egyéb jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is tehet, illetve a (2) bekezdéstől eltérő munkáltatói jognyilatkozatot képviselője útján is átvehet. Az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. A meghatalmazás visszavonásig, vagy – határozott időre szóló meghatalmazás esetén – a határozott idő elteltéig érvényes. A meghatalmazás visszavonása jóhiszemű harmadik személy irányában csak akkor hatályos, ha azt vele közölték. A visszavonás jogáról érvényesen nem lehet lemondani.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott meghatalmazás hiányában is eljárhat a foglalkoztatott képviseletében a vele együtt élő közeli hozzátartozója vagy élettársa, ha a (2) bekezdésben meghatározott körbe nem eső jognyilatkozat megtételében vagy a munkáltatói jognyilatkozat átvételében az érintett akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét a foglalkoztatottnak igazolnia kell.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlójának a foglalkoztatott személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha az érintett és a (3) és (4) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozatai eltérnek.

(6) A foglalkoztatott – kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott – nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

(7) A fegyelmi eljárás, a kártérítési eljárás, illetve a méltatlansági eljárás során igénybe vehető képviselő személyére a 192. § előírásai az irányadók.

18. § [Az alaki kötöttség]

(1) A szolgálati jogviszonyt érintő minden lényeges jognyilatkozatot és megállapodást írásba kell foglalni. A foglalkoztatott kérésére a munkáltatói jogkör gyakorlójának a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.

(2) Ha a jognyilatkozatot, megállapodást írásba kellett foglalni, úgy a jognyilatkozatot módosítani vagy visszavonni, illetve a megállapodást módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehet.

(3) A megállapodás írásba foglalásáról és egy példányának az érintettnek való átadásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles gondoskodni.

(4) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljessébe ment, és az nem jár a közérdek sérelmével.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni, valamint az igény érvényesítésének módjáról – és ha az az elévülési időnél rövidebb -, annak határidejéről a foglalkoztatottat kioktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

(6) Írásbelinek kell tekinteni azt a jognyilatkozatot is, amelynek közlésére a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.

(7) A nyilatkozattevő személyének (6) bekezdés szerinti azonosításához nem szükséges a nyilatkozattevő fokozott biztonságú vagy minősített elektronikus aláírása.

(8) A (7) bekezdéstől eltérően a kinevezést, a kinevezés módosítását, a szolgálati jogviszony megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozatot, a fegyelmi, a méltatlansági, a kártérítési ügyben hozott határozatot, a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozatot, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítást és a fizetési felszólítást a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikus legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kell kiadmányozni.

19. § [A jognyilatkozat közlése]

(1) Az írásbeli jognyilatkozat akkor minősül közöltnek, ha azt a jognyilatkozat címzettjének vagy a 17. § (3) és (4) bekezdése szerint átvételre jogosult képviselőnek átadják, illetve az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés a megtagadás, illetve akadályozás napjával akkor is hatályos, ha a jognyilatkozat címzettje vagy az átvételre jogosult képviselője az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

(2) Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje.

(3) Papíralapú kiadmány esetében az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló törvény szerint térítvevény többlétszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot közöltnek kell tekinteni (a továbbiakban: kézbesítési fikció)

- a) ha a postai küldemény címzettje [a jognyilatkozat címzettje vagy a 17. § (3) és (4) bekezdés szerinti képviselője] a küldemény átvételét megtagadta, a küldemény átvételének megtagadása napján,
- b) ha a postai szolgáltatásokra vonatkozó jogszabály szerint a címzett küldeményeinek átvételére feljogosított meghatalmazottja a küldemény átvételét megtagadta, a küldemény átvételének megtagadása napján.
- c) ha az a) pont szerinti címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,
- d) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet miatt a postai szolgáltatásokra vonatkozó jogszabály szerinti értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon.

(4) Ha a postai szolgáltatásokra vonatkozó törvény szerint a címzett küldeményeinek átvételére jogosult, de a (3) bekezdés a)-b) pontjának hatálya alá nem tartozó személy tagadta meg az átvételt, a jognyilatkozatot nem lehet közöltnek tekinteni.

(5) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

(6) Azokat az intézkedéseket, amelyek a személyi állomány egészét vagy egy részét érintően szervezettervezési jogkörben kerülnek kiadásra, akkor is közöltnek kell tekinteni, ha azt a

helyben szokásos és a személyi állomány által ismert módon (ideértve az elektronikus közlést is) közléseszik.

(7) Az írásbeli jognyilatkozatokat a foglalkoztatottak esetében a 18. § (6) és (8) bekezdése szerint kell kiadmányozni. Az írásbeli jognyilatkozatokat az (1) bekezdés, valamint a (8)-(12) bekezdés szerint kell kézbesíteni.

(8) A 18. § (8) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedést tartalmazó elektronikus dokumentum kézbesítésére az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvény (a továbbiakban: E-ügyintézési tv.) 14. §-ában, valamint 15. § (2) és (3) bekezdésében foglalt rendelkezéseket a (10)-(12) bekezdésben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni, azzal, hogy az ügyfélre vonatkozó szabályokat a foglalkoztatottra, az elektronikus ügyintézészt biztosító szervre vonatkozó szabályokat pedig a foglalkoztató NAV szervre kell alkalmazni.

(9) A foglalkoztatott az írásbeli jognyilatkozatok elektronikus úton történő megtétele és az elektronikus dokumentumok kézhezvételének visszaigazolása érdekében köteles az E-ügyintézési tv. szerinti, a Kormány által kötelezően biztosított elektronikus azonosítási szolgáltatással és az ehhez tartozó biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas tárhellyel rendelkezni és a biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas elektronikus elérhetőségét a foglalkoztatójával közölni. A foglalkoztatott e kötelezettségét – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a kinevezését követő 15 napon belül köteles teljesíteni.

(10) A 18. § (8) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedést tartalmazó elektronikus dokumentum kézbesítése esetén az E-ügyintézési tv. 15. § (3) bekezdésétől eltérően, ha a szolgáltató azt igazolja vissza, hogy a küldeményt a címzett kétszeri értesítése ellenére nem vette át, az elektronikus dokumentumot kézbesítettnek kell tekinteni a második értesítésről szóló igazolásban feltüntetett időpontot követő ötödik munkanapon.

(11) A (10) bekezdéstől eltérően a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető munkáltatói intézkedést tartalmazó irat a címzett (9) bekezdés szerinti tárhelyére történő megküldésről szóló értesítési igazolásban foglalt időpontban minősül kézbesítettnek.

(12) Ha az elektronikus dokumentum elektronikus kézbesítése (vagy a kézbesítési fikció szabályainak alkalmazása) bármely okból nem lehetséges, vagy az a jogviszony létesítéséről rendelkezik, az elektronikusan kiadmányozott jognyilatkozatról a munkáltatói jogkör gyakorlója által írásban kijelölt vagy a szervezeti és működési szabályzatban erre feljogosított személy öt napon belül záradékolással hiteles papíralapú kiadmányt készít. A záradéknak tartalmaznia kell a záradékolásra jogosult személy aláírását, a záradékolás keltét és szöveges utalást arra, hogy a papíralapú kiadmány az alapul szolgáló elektronikusan hitelesített irattal megegyezik. A címmel a papíralapú kiadmányt kell közölni.

20. § [Semmisség]

(1) Semmis az a megállapodás, amely jogszabályba vagy jóerkölcsbe ütközik, valamint amely jogszabály megkerülésével jött létre.

(2) A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

(3) A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító jogszabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

21. § [Megtámadhatóság]

(1) A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy a tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy ha a felek a megállapodás megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak, vagy ha a megállapodás megkötésére a felet megtévesztéssel vagy jogellenes fenyegetéssel vették rá.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában lényeges tényre vagy körülményre vonatkozik a tévedés, illetve téves feltevés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a megállapodást.

(3) A megállapodást megtámadhatja az, aki a megállapodás megkötésekor tévedésben vagy téves feltevésben volt.

(4) A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja az, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart.

(5) A megállapodást megtámadhatja az, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.

(6) A (4) és (5) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni, ha a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett.

(7) A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés, megtévesztés, téves feltevés felismerésétől, vagy jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

(8) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (7) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.

(9) A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(10) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

(11) A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti.

22. § [Jogkövetkezmények]

(1) Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem hárítják el.

(2) A NAV köteles a foglalkoztatottnak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről történő felmentés esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a kinevezés a NAV oldalán felmerült okból érvénytelen, és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

(3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette az arra irányadó jogszabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén a jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

(5) A szolgálati jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltatói jogkör gyakorlója saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 216. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(6) A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére az e törvény szerinti kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni.

23. § [A szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos határidő és időtartam számítása]

(1) A határidő számítására a (2)-(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha jogszabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.

(2) Napon – ha szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik – naptári napot kell érteni.

(3) A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik.

(4) A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha pedig ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenőnap vagy munkaszüneti nap.

(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy postára adják, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

(7) A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító jogszabály ezt kifejezetten megengedi.

(8) A jogszabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a (3)-(7) bekezdés nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

IV. Fejezet

A jogviszony alanyai, a munkáltatói jogkör

24. § [A szolgálati jogviszony alanyai]

(1) A szolgálati jogviszony a Kormány mint munkáltató és a foglalkoztatott között jön létre.

(2) A szolgálati jogviszonyt nem érinti a Kormány összetételének megváltozása és a Kormány megbízatásának megszűnése.

(3) A közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 18. § (3) bekezdése alkalmazásában munkáltató szerv alatt, az ügyvédi tevékenységről szóló törvény, valamint az adózás rendjéről szóló törvény alkalmazásában munkáltató alatt a NAV-ot kell érteni

25. § [A munkáltatói jogkör gyakorlása]

(1) A foglalkoztatott felett a munkáltatói jogokat a Kormány nevében – e törvény vagy a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény eltérő rendelkezése

hiányában – annak a NAV szervnek a vezetője gyakorolja, amelynek állományába a foglalkoztatott tartozik. A NAV Központi Irányítása állományába tartozó foglalkoztatott tekintetében a munkáltatói jogokat a NAV vezetője gyakorolja. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlása vezetői munkakört betöltő foglalkoztatottra a NAV szervezeti és működési szabályzatában, illetve a foglalkoztató NAV szerv ügyrendjében, vagy egyedi ügyben írásban átruházható. Az átruházott munkáltatói jogkör nem ruházható tovább.

(2) A NAV vezetője bármely foglalkoztatott esetében magához vonhatja a munkáltatói jogkört, vagy annak egy részét. A munkáltatói jogkör elvonásáról az eredeti munkáltatói jogkör gyakorlóját és a foglalkoztatottat értesíteni kell.

(3) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot annak kiadása után hat hónapon belül, vagy az érvénytelenségre irányuló észrevétel munkáltatói jogkör gyakorlója általi tudomásul vételétől számított harminc napon belül írásban jóváhagyta.

26. § [Kiemelt munkáltatói jogkörök]

A pénzügyőrök tekintetében a NAV irányítására kijelölt miniszter (a továbbiakban: miniszter) vagy a NAV vezetője hatáskörébe utalt kiemelt munkáltatói jogköröket az 1. melléklet tartalmazza. A NAV vezetője a hatáskörébe tartozó kiemelt munkáltatói jogkörének gyakorlását írásban átruházhatja az általa kijelölt vezetőre. Az átruházott kiemelt munkáltatói jogkör nem ruházható tovább.

27. § [Tábornok szolgálati jogviszonyával kapcsolatos döntések]

(1) A tábornoki rendfokozati állománycsoportba tartozó pénzügyőri státuszú foglalkoztatott (a továbbiakban: tábornok) szolgálati jogviszonyának létesítéséről, megszüntetéséről, a tábornoki rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatba történő kinevezésről vagy előléptetésről, a tábornoki rendfokozat visszavonásáról, továbbá a tábornokra vonatkozó rendfokozatot vagy szolgálati jogviszonyt érintő fegyelmi büntetés kiszabásáról – a NAV vezetője által lefolytatott fegyelmi eljárást követően – a miniszter javaslatára a köztársasági elnök dönt.

(2) A miniszternek a tábornok szolgálati jogviszonyának megszüntetésére, valamint rendfokozatát vagy szolgálati jogviszonyát érintő fegyelmi büntetés kiszabására vonatkozó előterjesztését haladéktalanul közölni kell a tábornokkal.

(3) A tábornok az előterjesztéssel szemben bírósághoz fordulhat, és ezt a miniszternek köteles írásban jelenteni.

(4) A kereset jogerős elbírálásáig az előterjesztés nem terjeszthető a köztársasági elnök elé. A tábornok a keresetindítás jogáról a köztársasági elnökhöz címzett írásos nyilatkozatával lemondhat, ha a szolgálati jogviszony megszüntetését ő kezdeményezte vagy azzal egyetért.

(5) Ha a tábornok közszolgálati jogvitát kezdeményez, a per alperese a miniszter által vezetett minisztérium.

V. Fejezet

A szolgálati jogviszony létesítése

28. § [A szolgálati jogviszony jellege]

(1) Szolgálati jogviszony a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony, amely alapján a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és

jogosultságokon túlmenően mindkét felet – az ellátott feladat sajátos körülményeihez igazodó – többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

(2) A pénzügyőr a szolgálati jogviszonyból fakadó kötelmeit – a NAV rendeltetés szerinti feladatainak megvalósítása érdekében – önkéntes vállalás alapján, élethivatásként, akár életének és testi épségének kockáztatásával teljesíti.

29. § [A szolgálati jogviszony státuszai]

(1) A szolgálati jogviszony

a) tisztviselői munkakör betöltésére tisztviselői státuszon,

b) pénzügyőri munkakör betöltésére pénzügyőri státuszon

létesíthető.

(2) Nem érinti a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott szolgálati jogviszonyának státuszát, ha a szolgálati jogviszony fennállása alatt tisztviselői munkakörbe kerül áthelyezésre. A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott szolgálati jogviszonya kizárólag kérelemre, vagy a foglalkoztatott hozzájárulásával módosítható tisztviselői státuszú szolgálati jogviszonyra.

(3) A tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozat és társasági egyenruha viselésére jogosult, egyebekben – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – rá a tisztviselőkre irányadó szabályok vonatkoznak.

(4) A tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott akkor helyezhető ismételten pénzügyőri munkakörbe, ha megfelel a pénzügyőr kinevezése tekintetében a 33. §-ban meghatározott feltételeknek, ide nem értve a 33. § (1) bekezdés a) pontja szerinti feltételt.

(5) A tisztviselő státuszú foglalkoztatott szolgálati jogviszonya beleegyezésével akkor módosítható pénzügyőri státuszúvá, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója pénzügyőri munkakörbe kívánja áthelyezni, és megfelel a pénzügyőr kinevezésének 33. § szerinti feltételeinek.

30. § [A kinevezés időtartama]

(1) A szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Eltérő rendelkezés hiányában a szolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a foglalkoztatott – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

(2) Szolgálati jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik – tartósan távollévő foglalkoztatott helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére, továbbá tartós külszolgalat ellátására létesíthető határozott időre. A tartósan távollévő foglalkoztatott helyettesítése céljából létrehozott határozott idejű jogviszony tartama alatt a foglalkoztatott kérelmére másik tartósan távollévő foglalkoztatott helyettesítésére újabb határozott időre szóló szolgálati jogviszony létesíthető.

(3) A határozott idejű szolgálati jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon – így különösen meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően – kell meghatározni. A szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja – tartós külszolgalat megszüntetése kivételével – nem függhet kizárólag a NAV, illetve a foglalkoztatott akaratától, ha a felek a szolgálati jogviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg. Ebben az esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatja a foglalkoztatottat a szolgálati jogviszony várható időtartamáról.

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

(5) A határozott időre kinevezett foglalkoztatottat a határozatlan időre kinevezett foglalkoztatottra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni és illetményét a besorolása alapján megállapítani. Ha a kinevezés időtartama az egy évet nem haladja meg, a foglalkoztatott előmenetelére e törvény rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

(6) Tartósan távollévő foglalkoztatott helyettesítésére határozott időre a helyettesített munkakörénél alacsonyabb besorolású munkakörben is létesíthető szolgálati jogviszony.

31. § [A kinevezés általános feltételei]

(1) Szolgálati jogviszony

- a) büntetlen előéletű,
- b) cselekvőképes,
- c) nagykorú,
- d) állandó belföldi lakóhellyel, és
- e) legalább érettségi végzettséggel rendelkező

magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.

(2) Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll.

(3) Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, akivel szemben a (2) bekezdésben meghatározott

- a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,
 - aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,
 - ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,
- b) szándékos bűncselekmény miatt elzárást, közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított két évig,
- c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig.

(4) Nem létesíthető szolgálati jogviszony azzal, aki a tervezett munkakörének megfelelő vagy a tervezett munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll.

(5) A szolgálati jogviszony létesítésének és fenntartásának feltétele, hogy a NAV állományába jelentkező tudomásul veszi, hogy szolgálati jogviszonyának fennállása alatt szolgálata törvényes ellátását tudta és beleegyezése nélkül – a törvényben meghatározott esetekben és módon – a belső bűnmegelőzési és bünfelderítési feladatokat ellátó szerv a Rendőrségről szóló törvény szerinti megbízhatósági vizsgálattal ellenőrizheti.

(6) Jogszabály vagy jogszabály által meghatározott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója a szolgálati jogviszony létesítését az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően meghatározott iskolai végzettséghez és szakképzettséghez, szakképesítéshez, munkaköri követelményhez, illetve gyakorlati idő letöltéséhez, képességhez, valamint egészségi, pszichológiai, fizikai alkalmassághoz kötheti.

(7) Nem nevezhető ki foglalkoztatottnak az öregségi nyugdíjra való jogosultsággal rendelkező személy, kivéve, ha a Kormány a NAV vezetőjének kérelmére hozzájárul a foglalkoztatott kinevezéséhez.

(8) Az e törvényben meghatározott alkalmazási feltételek alól felmentés nem adható. A foglalkoztatottnak a szolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie az e törvényben meghatározott alkalmazási feltételeknek. Ha a foglalkoztatott a (2) bekezdés szerinti büntetőeljárás hatálya alá kerül, a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles méltatlansági eljárást indítani. Ha a foglalkoztatottal szemben távoltartás, bűnügyi felügyelet vagy letartóztatás kényszerintézkedést is elrendeltek, a munkáltatói jogkör gyakorlója a méltatlanságot külön eljárás nélkül hozott határozatban is megállapíthatja.

32. § [Eljárás nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső munkakör esetén]

(1) A jogszabály alapján nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső munkakör betöltésére szolgálati jogviszony nem létesíthető azzal, akinek nemzetbiztonsági ellenőrzése során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg, kivéve, ha törvény szerint arra feljogosított személy a szolgálati jogviszony létesítését jóváhagyta.

(2) Ha a nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső szolgálati jogviszonyba jelölt személy

- a) nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez nem járul hozzá, vagy
- b) nemzetbiztonsági ellenőrzése során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg, és a szolgálati jogviszony létesítését törvény szerint arra feljogosított személy nem hagyta jóvá,

a munkáltatói jogkör gyakorlója – mérlegelése alapján – a szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy részére más, nemzetbiztonsági ellenőrzés alá nem eső munkakört ajánlhat fel. Felajánlható munkakör hiányában, illetve ha a munkáltatói jogkör gyakorlója nem kíván más munkakört felajánlani, vagy ha a szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy a felajánlott munkakört nem fogadja el, szolgálati jogviszony nem létesíthető.

(3) Ha a szolgálati jogviszony létesítésének feltétele a nemzetbiztonsági követelményeknek való megfelelés, a jelentkezőnek a jelentkezéskor írásban hozzá kell járulnia ahhoz, hogy ezt a hatáskörrel rendelkező nemzetbiztonsági szolgálat ellenőrizze. Az ellenőrzéshez való hozzájáruláshoz a nemzetbiztonsági ellenőrzés tárgykörét szabályozó törvényben meghatározott hozzátartozó nyilatkozatát is csatolni kell.

(4) Ha a foglalkoztatott a szolgálati jogviszonya fennállása alatt válik nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személlyé, és

- a) a nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez nem járul hozzá, vagy
- b) nemzetbiztonsági ellenőrzése során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg, és a szolgálati jogviszony fenntartását törvény szerint arra feljogosított személy nem hagyta jóvá,

a munkáltatói jogkör gyakorlója – mérlegelése alapján – a foglalkoztatott részére más, nemzetbiztonsági ellenőrzés alá nem eső szolgálati jogviszonynak minősülő munkakört ajánlhat fel. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója nem ajánl fel más munkakört, vagy ha a

foglalkoztatott a felajánlott munkakört nem fogadja el, a szolgálati jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.

(5) A felajánlott munkakör elfogadásáról vagy elutasításáról a foglalkoztatott a felajánlástól számított öt munkanapon belül írásban nyilatkozik. Ha a foglalkoztatott a munkakör elfogadásáról öt munkanapon belül nem nyilatkozik, azt úgy kell tekinteni, mintha a felajánlott munkakört elutasította volna.

(6) Ha a pénzügyőr a (4) bekezdés alapján felajánlott pénzügyőri munkakört elfogadja, intézkedni kell a kifogástalan életvitel soron kívüli ellenőrzéséről. A pénzügyőr az elfogadott munkakörbe abban az esetben helyezhető, ha a kifogástalan életvitel ellenőrzése során a 34. § (5) bekezdése szerinti körülményt a munkáltatói jogkör gyakorlója nem állapított meg.

(7) A szolgálati jogviszonynak a (4) bekezdés szerinti megszüntetése esetén a foglalkoztatottat felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a foglalkoztatottal, azzal, hogy a nemzetbiztonsági ellenőrzés megállapításaiból csak az közölhető a foglalkoztatottal, amihez az ellenőrzést végző szerv hozzájárult.

33. § [A pénzügyőri kinevezés további feltételei]

(1) A 31. § és 32. §-ban foglaltakon túl pénzügyőri státuszon szolgálati jogviszony azzal létesíthető

- a) akinek életkora a mindenkor i öregeégi nyugdíjkorhatárnál legalább tíz évvel alacsonyabb,
- b) aki a pénzügyőri szolgálatra és a tervezett munkakörére egészségi, pszichológiai és fizikai szempontból alkalmas,
- c) akinek életvitele nem kifogásolható, és aki írásban tudomásul veszi, hogy azt a szolgálati jogviszony létesítését megelőzően, valamint a szolgálati jogviszony fennállása alatt ellenőrizhetik.

(2) A NAV az (1) bekezdésben meghatározott adatokat, valamint a feltételeknek való megfelelést a szolgálati jogviszony fennállása alatt ellenőrizheti, vagy az ellenőrzését kezdeményezheti.

34. § [A kifogástalan életvitel ellenőrzése]

(1) A NAV pénzügyőri állományába jelentkező (a továbbiakban: jelentkező) életvitelét a jogviszony létesítését megelőzően, továbbá a pénzügyőr, valamint a tisztjelölt életvitelét a miniszter által meghatározott gyakorisággal, de legfeljebb évente egy alkalommal a jogviszony fennállása alatt ellenőrizni kell. A szolgálati jogviszony fennállása alatt a kifogástalan életvitel soron kívüli ellenőrzésére akkor kell intézkedni, ha a kifogástalan életvitel ellenőrzésének kezdeményezésére jogosult tudomására jutott adatokból a kifogásolható életvitelre alapos okkal lehet következtetni.

(2) A jelentkező, valamint a pénzügyőr életvitelének ellenőrzésére nem kerül sor, ha a jelentkező tervezett munkaköre vagy a pénzügyőr munkaköre nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső munkakörnek minősül.

(3) A pénzügyőr személyügyi alapnyilvántartásban szereplő személyes adatait, valamint a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozójának a bűnügyi nyilvántartásban kezelt adatait a kifogástalan életvitel ellenőrzését végző szerv a kifogástalan életvitel-ellenőrzés céljából megismerheti, ennek tényét előbbi esetben a pénzügyőr, utóbbi esetben a közeli hozzátartozó írásban tudomásul veszi.

(4) Szolgálati jogviszony a 31. §-33. §-ban meghatározott feltételeken túl akkor létesíthető vagy az a 70. § (9) bekezdésében meghatározottakra figyelemmel akkor tartható fenn, ha a pénzügyőr vagy a jelentkező

- a) a 2. melléklet szerinti adatlapon szereplő nyilatkozattal írásban tudomásul veszi az életvitele kifogástalanságának ellenőrzése érdekében a (3) bekezdésben meghatározottaknak a felvételét megelőzően és a szolgálati jogviszony tartama alatt történő ellenőrzését,
- b) csatolja a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozójának a 3. melléklet szerinti nyilatkozatát.

(5) Az életvitel nem kifogástalan, ha

- a) a jelentkező nem felel meg a 31. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott feltételeknek, illetve vele szemben fennállnak a 31. § (2) és (3) bekezdésében meghatározott kizáró körülmények,
- b) a pénzügyőrrel szemben bűncselekmény elkövetése miatt a bíróság jogerősen szabadságvesztést vagy elzárást szabott ki, vagy kényszergyógykezelését rendelte el, vagy
- c) a jelentkező vagy a pénzügyőr nem felel meg – különös tekintettel a szolgálaton kívüli magatartására, családi és lakókörnyezeti kapcsolataira, anyagi, jövedelmi viszonyai megváltozására, valamint a bűncselekményt elkövető vagy azzal gyanúsítható személyekkel fenntartott kapcsolatára – a szolgálat törvényes, befolyástól mentes ellátása követelményének.

(6) A (4) és (5) bekezdésben a pénzügyőrré vonatkozó rendelkezéseket a tisztjelöltre is alkalmazni kell azzal, hogy esetükben a szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályokat a tisztjelölti jogviszonyra kell alkalmazni.

(7) A kifogástalan életvitel ellenőrzésének lefolytatásához a 2. melléklet szerinti adatlapot kell kitölteni, az abban foglalt adatokat a kifogástalan életvitel ellenőrzését végző szerv kezeli.

(8) A NAV-nak átadott 2. melléklet szerinti adatlapot a NAV zárt borítékban továbbítja a kifogástalan életvitel ellenőrzését lefolytató szervnek.

(9) Az (5) bekezdésben írt feltételek ellenőrzését – ha törvény másként nem rendelkezik – a belső bűnmegelőzési és bünfelderítési feladatokat ellátó szerv végzi.

(10) Az (5) bekezdés b) pontjában meghatározott büntetésről vagy kényszergyógykezelés elrendeléséről a jogerős ügydöntő határozatot hozó bíróság haladéktalanul értesíti a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki – a kifogástalan életvitel-ellenőrzés lefolytatása nélkül – a bíróság ügydöntő határozatának jogerőre emelkedését követő nappal megállapítja, hogy a pénzügyőr életvitele kifogásolható.

(11) A belső bűnmegelőzési és bünfelderítési feladatokat ellátó szerv annak ellenőrzése érdekében, hogy az (5) bekezdésben foglalt, az életvitel kifogásolhatóságát megalapozó körülmények fennállnak-e, a kifogástalan életvitel ellenőrzése során

- a) adatot igényelhet a jelentkezőről, a tisztjelöltről, valamint a pénzügyőrrel, továbbá a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozóról a bűnügyi nyilvántartó szerv valamennyi bűnügyi nyilvántartásából, továbbá a NAV nyilvántartásaiból, és betekinthes a NAV-nál folyamatban lévő vagy befejezett fegyelmi eljárás irataiba,

- b) lakóhelyén, tartózkodási helyén, munkahelyén nyíltan vagy a rendőri jelleg leplezésével környezettanulmányt készíthet a jelentkezőről, a tisztjelöltről vagy a pénzügyőréről.

(12) A pénzügyőri státuszra kinevezni tervezett tisztviselő életvitelét a szolgálati jogviszony módosítását megelőzően jelen §-ban foglaltaknak megfelelően a jelentkezőre irányadó szabályok szerint ellenőrizni kell.

35. § [A kifogástalan életvitel-ellenőrzés jogkövetkezményei]

(1) A pénzügyőrt, a tisztjelöltet, illetve a jelentkezőt az ellenőrzés megkezdéséről, valamint befejezéséről nem kell tájékoztatni, az elvégzett vizsgálat eredményét azonban közölni kell vele.

(2) Az elvégzett vizsgálat eredménye alapján azt, hogy a kifogásolható életvitelt megalapozó, a 34. § (5) bekezdésében meghatározott feltételek fennállnak-e,

- a) a pénzügyőr esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója,
- b) a tisztjelölt esetében a NAV vezetője,
- c) a jelentkező esetében a belső bűnmegelőzési és bünfelderítési feladatokat ellátó szerv állapítja meg.

(3) Ha az elvégzett vizsgálat azt állapítja meg, hogy a pénzügyőr életvitele a 34. § (5) bekezdés c) pontja alapján kifogásolható, a munkáltatói jogkör gyakorlója döntésének meghozatala előtt köteles az érintettet az életvitel kifogásolására okot adó körülményről, az azt alátámasztó tényekről és megállapításokról tájékoztatni. A minősítő engedélye nélkül nem adható tájékoztatás olyan tényről, adatról, amely minősített adat. Az elé tárt tényekről és körülményekről, valamint megállapításokról a pénzügyőrt a munkáltatói jogkör gyakorlója a döntés meghozatala előtt meghallgatja.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója az elvégzett vizsgálat megállapításai, a (3) bekezdés szerinti meghallgatás alapján és a NAV szolgálati érdekeit is figyelembe véve dönt arról, hogy a pénzügyőr életvitele a 34. § (5) bekezdés c) pontja alapján kifogásolható-e.

(5) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapítja, hogy a pénzügyőr életvitele nem kifogástalan, e törvény szerint intézkedik a szolgálati jogviszony megszüntetése érdekében.

(6) Ha az ellenőrzés megállapításai alapján a tisztjelölt életvitele kifogásolható, a NAV vezetője az ösztöndíjszerződéstől – az érintett meghallgatását követően – egyoldalú nyilatkozattal elállhat. Az ösztöndíjszerződés megszűnésével a hallgatói jogviszony is megszűnik.

(7) A belső bűnmegelőzési és bünfelderítési feladatokat ellátó szervet a NAV az erről szóló döntés meghozatalától számított nyolc napon belül tájékoztatja arról, hogy a jelentkezővel létesült-e szolgálati jogviszony. A keletkezett iratokat, adatokat – a kifogástalan életvitel ellenőrzését elrendelő és befejező határozatot kivéve – meg kell semmisíteni, ha

- a) nem létesül szolgálati jogviszony az erről szóló tájékoztatás kézhezvételétől számított nyolc napon belül, vagy
- b) a szolgálati jogviszony, tisztjelölti jogviszony fennállása alatti ellenőrzés kifogásolható életvitelt nem állapít meg, az ellenőrzés befejezésétől számított nyolc napon belül.

(8) Ha az ellenőrzés azt állapítja meg, hogy kifogásolható a pénzügyőr, vagy a tisztjelölt életvitele, a keletkezett iratok, adatok az ellenőrzés befejezését követő öt évig kezelhetők, kivéve, ha az iratokat a (7) bekezdésben meghatározottak alapján meg kell semmisíteni.

(9) Ha a pénzügyőri státuszra kinevezni tervezett tisztviselő tekintetében az (5) bekezdés szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapítja, hogy az érintett életvitele nem kifogástalan, az ennek alapjául szolgáló okból szükségessé váló intézkedést a tisztviselőkre irányadó szabályok szerint kell megtenni.

36. § [Tisztviselők egészségi és pszichológiai alkalmassági vizsgálata]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a miniszter rendeletében meghatározott szempontok figyelembevételével a tisztviselői státuszon történő kinevezést, vagy meghatározott munkakör ellátását az egészségi alkalmasságon felül pszichológiai alkalmassághoz is kötheti.

(2) A tisztviselő – a miniszter rendeletében meghatározottak szerint – soron kívüli egészségi, illetve pszichológiai alkalmassági vizsgálatra kötelezhető.

(3) Ha a tisztviselő a (2) bekezdés szerinti vizsgálaton önhibájából nem vesz részt, szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. Ebben az esetben a foglalkoztatottat felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg.

(4) Ha a tisztviselő a (2) bekezdés szerinti vizsgálat alapján munkaköre ellátására alkalmatlan, a 71. §-ban foglaltak szerint kell eljárni.

(5) Az egészségi és pszichológiai alkalmassági vizsgálat rendjét a miniszter rendeletben határozza meg.

37. § [Pénzügyőrök egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassága]

(1) A pénzügyőrnek, valamint a jelentkezőnek meg kell felelnie a miniszter által meghatározott, a munkakörének és életkorának megfelelő egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági követelményeknek.

(2) Az alkalmassági feltételeket a pénzügyőr és a jelentkező tudomására kell hozni, és az alkalmasságot rendszeresen ellenőrizni kell.

(3) A pénzügyőr – a miniszter rendeletében meghatározottak szerint – soron kívüli egészségi, pszichológiai, illetve fizikai alkalmassági vizsgálatra kötelezhető.

(4) Ha a pénzügyőr a (3) bekezdés szerinti vizsgálaton önhibájából nem vesz részt, szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. Ebben az esetben a foglalkoztatottat felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg.

(5) A pénzügyőr és a jelentkező kizárólag olyan vizsgálatra kötelezhető, amelyet az alkalmassági követelményeknek való megfelelés megállapítása érdekében jogszabály ír elő, és a vizsgálatot végző orvos vagy pszichológus, illetve – a fizikai alkalmasság vizsgálatakor – a felmérést végző szakmailag indokoltnak tart.

(6) Ha a pénzügyőr az előírt követelményeknek nem felel meg, a 71. § szerint kell eljárni.

38. § [Az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági vizsgálathoz kapcsolódó adatkezelés]

(1) Az egészségi, pszichológiai vagy fizikai alkalmasság megállapítására irányuló 36. §-37. § szerinti vizsgálat során keletkezett adat kezelésének célja

a) az alkalmasság felmérése és a foglalkoztatott alkalmasságának minősítése,

- b) a szolgálati jogviszony létesítéséhez, fenntartásához, módosításához, megszüntetéséhez az egészségi, pszichológiai vagy fizikai alkalmassági feltételek fennállásának megállapítása.

(2) Az (1) bekezdés alapján kezelhető adatnak minősül az egészségi, pszichológiai és fizikai állapotra vonatkozó, az alkalmasság felméréséhez és az alkalmassági minősítéshez felhasznált egészségi, pszichológiai és fizikai állapotra vonatkozó, valamint az alkalmasság minősítését tartalmazó adat.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott célból az egészségi vagy pszichológiai állapotra vonatkozó vizsgálati adatokat, a vizsgálatok teljes egészségügyi dokumentációját az alkalmasság megállapításában részt vevő egészségügyi szolgáltató orvosa, egészségügyi szakdolgozója és pszichológusa, valamint a felülvizsgáló bizottság kezelheti, az kizárólag részükre továbbítható. Az (1) bekezdésben meghatározott célból a fizikai alkalmasságra vonatkozó adatokat a felmérésben közreműködő, valamint a felülvizsgáló bizottság kezelheti.

(4) A foglalkoztatott és a jelentkező jogosult az egészségi vagy pszichológiai állapotára vonatkozó vizsgálat teljes dokumentációját megismerni, és kérelmére annak másolatát térítésmentesen rendelkezésére kell bocsátani.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlójának és a személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szervezeti egységnek kizárólag az alkalmasság minősítésére vonatkozó adat továbbítható. Ha az alkalmassági vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója kezdeményezi, akkor az alkalmassági vizsgálat megindulása előtt tudomására jutott egészségügyi adatot is jogosult kezelni, és az egészségügyi adatot az eljárásban részt vevő orvos és pszichológus, valamint felülvizsgáló bizottság részére továbbíthatja.

(6) A (2) bekezdésben meghatározott adat szolgálati jogviszonnyal összefüggő jogvitában, valamint büntetőügyben az eljáró bíróság, ügyészség, valamint nyomozó hatóság részére, megkeresésére, illetve adatkérésére, továbbá a szolgálati jogviszonnyal összefüggő jogvitában vagy büntetőeljárásban hivatalból – a tényállás tisztázásához szükséges mértékig – továbbítható.

(7) Az (1) bekezdésben meghatározott célból az egészségi, pszichológiai vagy fizikai állapotra vonatkozó vizsgálati adat, egészségügyi adat az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvényben foglaltaknak megfelelően kezelhető.

(8) Ha az alkalmassági vizsgálatot végző orvos, pszichológus vagy felülvizsgáló bizottság a vizsgálat során kábítószer vagy pszichotróp anyag fogyasztására utaló körülményeket észlel, arról – kizárólag a felmerült gyanú tényének közlésével – a munkáltatói jogkör gyakorlóját köteles értesíteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója az így tudomására jutott egészségügyi adatot is jogosult kezelni. Az adatokat törölni kell, ha az adatok átvételét követő kilencven napon belül méltatlansági, fegyelmi vagy büntetőeljárás nem indul.

39. § [Szolgálati jogviszony létesítése áthelyezéssel]

(1) A szolgálati jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyból, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervekkel fennálló hivatásos szolgálati jogviszonyból (a továbbiakban: hivatásos szolgálati jogviszony), vagy a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses katonai állományából áthelyezéssel is létesíthető, ebben az esetben próbaidő kikötésére – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – nem kerül sor.

(2) Ha az érintett (1) bekezdés szerinti áthelyezése időpontjában az (1) bekezdés szerinti jogviszonyában próbaidő hatálya alatt áll, úgy részére az (1) bekezdés szerinti jogviszonyban

kikötött próbaidőből az áthelyezés időpontjában még hátralévő időtartamra, de legfeljebb hat hónapra kell a próbaidőt kikötni.

(3) Ha a szolgálati jogviszonyt létesítő személy a szolgálati jogviszony létesítését közvetlenül megelőzően a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyban állt, és e jogviszonyának megszűnését vagy megszüntetését követően első jogviszonyként harminc napon belül szolgálati jogviszonyt létesít, jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

40. § [Igazolás hatósági bizonyítvánnyal]

(1) A szolgálati jogviszony létesítéséhez szükséges, a 31. § (1)-(4) bekezdésében meghatározott adatokat és tényeket a NAV állományába jelentkezőnek kell igazolnia eredeti okirattal vagy annak hiteles másolatával, kivéve, ha a szolgálati jogviszony létesítését megelőzően kifogástalan életvitel ellenőrzésére kerül sor.

(2) Indokolt esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban felszólíthatja a foglalkoztatottat, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül – ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul – hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy

- a) büntetlen előéletű, illetve
- b) nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.

(3) A NAV a foglalkoztatást kizáró és az (1) és (2) bekezdés alapján vizsgálendő ok ellenőrzése céljából kezeli

- a) a foglalkoztatottként szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,
- b) a foglalkoztatott

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

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a NAV a szolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – szolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén – a szolgálati jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

41. § [A kinevezési okmány]

(1) A kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a foglalkoztató NAV szerv megnevezését, székhelyét, valamint a foglalkoztatott

- a) besorolását,
- b) illetményét,
- c) munkakörét, a 29. § (1) bekezdése szerinti státuszát,
- d) munkavégzésének a helyét,
- e) heti munkaidejét,
- f) előmeneteléhez előírt kötelezettségeket,
- g) szolgálati jogviszonya kezdetének napját, valamint
- h) próbaidő kikötésénél a próbaidő tartamát,
- i) a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozatát.

(2) A szolgálati jogviszony pénzügyőri státuszon történő létesítésével egyidejűleg a pályakezdőt hadnaggyá vagy őrmesterré kell kinevezni. A tanulmányait a Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar nappali tagozatán kiváló vagy annak megfelelő minősítésű oklevéllel végzett pénzügyőr tisztjelölt – a kinevezésre jogosult döntése esetén – eggyel magasabb rendfokozatba is kinevezhető, ha az érintettnek a tanulmányai során elért tanulmányi eredménye a foglalkoztatási szabályzatban meghatározott szempontoknak megfelel.

(3) Ha a kinevezési okmány nem tartalmaz az (1) bekezdés g) pontjában foglalt napra vonatkozóan rendelkezést, a jogviszony kezdete a kinevezés elfogadását követő nap.

(4) A kinevezési okmány a szolgálati jogviszonyt érintő egyéb kérdésekről is rendelkezhet.

(5) A kinevezési okmány átadását követő három munkanapon belül át kell adni a foglalkoztatott munkaköri leírását.

(6) A foglalkoztatott és a munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezés elfogadása és a szolgálati jogviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a szolgálati jogviszony létrejöttét meghiúsítaná.

(7) Ha a kinevezés érvénytelenségét a munkába lépés előtt állapítják meg, akkor az érvénytelenséget előidéző ok megszüntetéséig a foglalkoztatott nem állítható munkába. Ha az érvénytelenség oka a munka megkezdése után jut a kinevezési jogkört gyakorló tudomására, a foglalkoztatottat az érvénytelenség orvoslásáig a munkavégzéstől el kell tiltani.

42. § [Speciális kinevezési szabályok]

(1) Ha a kinevezés a miniszter vagy a NAV vezetője hatáskörébe tartozik, a pénzügyőri állományba vételt és rendfokozatba kinevezést a miniszter vagy a NAV vezetője, egyéb, a munkakörbe helyezéssel kapcsolatos rendelkezést a munkáltatói jogkör gyakorlójának munkáltatói intézkedése tartalmazza.

(2) Szolgálati jogviszony a kinevezési okmányban felsorolt, változó munkavégzési helyen történő munkavégzésre is létesíthető.

(3) Külföldi munkavégzésre munkakört létesíteni csak akkor lehet, ha az a munkaköri feladatok ellátásából természetesen következik, és a foglalkoztatott az azzal kapcsolatos feltételek ismeretében a munkakörbe helyezésébe beleegyezett.

43. § [Próbaidő]

(1) A kinevezésben – az e törvényben meghatározott kivétellel – a szolgálati jogviszony létesítésekor legalább hat, de legfeljebb tizenkettő hónapig terjedő próbaidőt kell kikötni.

(2) A foglalkoztatott a próbaidő alatt a jogszabályban meghatározott illetményre és a szolgálat teljesítéséhez szükséges egyéb ellátásra jogosult.

(3) A próbaidő nem hosszabbítható meg.

(4) A próbaidő alatt a szolgálati jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti.

(5) A hat hónapos vagy annál rövidebb idejű kinevezés esetén a felek a próbaidő kikötéséről azzal állapodhatnak meg, hogy a próbaidő legfeljebb a határozott idejű kinevezés időtartamának a fele lehet.

(6) A NAV volt foglalkoztatottjával történő ismételt szolgálati jogviszony létesítésekor nem kell próbaidőt kikötni, ha a korábbi szolgálati jogviszony megszűnése és az ismételt szolgálati jogviszony létesítése között kevesebb mint öt év telt el.

44. § [Eskü]

(1) A foglalkoztatottnak kinevezésekor esküt kell tennie.

(2) A tisztviselői eskü szövege a következő:

Én, becsületemre és lelkiismeretemre fogadom, hogy Magyarországhoz és annak Alaptörvényéhez hű leszek; jogszabályait megtartom és másokkal is megtartatom; tisztségemet a magyar nemzet javára gyakorolom.

(Az eskütevő meggyőződése szerint:)

Isten engem úgy segéljen!”

(3) A pénzügyőri eskü szövege a következő:

„Én becsületemre és lelkiismeretemre fogadom, hogy Magyarországhoz és annak Alaptörvényéhez hű leszek; jogszabályait megtartom és másokkal is megtartatom, szolgálati kötelezettségemet, ha kell, életem kockáztatásával is teljesítem; felettesem utasításainak engedelmeskedem, alárendeltjeimről legjobb tudásom szerint gondoskodom; hivatásomat a magyar nemzet javára gyakorolom.

(Az eskütevő meggyőződése szerint:)

Isten engem úgy segéljen!”

(4) Az eskütételt a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a kinevezés előtt megszervezni. Az eskütételre a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az általa kijelölt vezető előtt kerülhet sor. Az esküt szóban kell elmondani és írásban megerősíteni.

(5) Az eskütétel elmaradása érvénytelenségi ok. Eskütétel hiányában a foglalkoztatott nem állítható munkába, erre bárki hivatkozhat.

45. § [Toborzási adatbázis adataihoz való hozzáférés]

(1) A NAV vezetője a betöltetlen munkakör betöltése céljából a Kit.-ben foglaltak szerint működtetett toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott adataihoz közvetlenül hozzáférhet.

(2) Az (1) bekezdés alapján megismert személyes adatokat a NAV a szolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – szolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén – a szolgálati jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

46. § [Tagság a Magyar Kormánytisztviselői Kar, Magyar Rendvédelmi Kar tekintetében]

(1) A tisztviselői státuszú foglalkoztatott a Kit. szerinti Magyar Kormánytisztviselői Kar tagjává, a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott a Hszt. szerinti Magyar Rendvédelmi Kar tagjává válik.

(2) A tisztviselői státuszú foglalkoztatottal szemben az etikai eljárást a Magyar Kormánytisztviselői Kar, a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetén a Magyar Rendvédelmi Kar a kormánytisztviselőkre, illetve a hivatásos állomány tagjaira vonatkozó szabályok szerint folytatja le.

VI. Fejezet

A kinevezés módosítása

47. § [Kinevezés módosítása]

(1) A kinevezést módosítani csak a munkáltatói jogkör gyakorlója és a foglalkoztatott közös megegyezésével lehet. A kinevezés tartalmának módosítására a kinevezésre és az annak elfogadására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell az érintett beleegyezése

- a) a fizetési fokozatban történő előresoroláshoz, illetményének e törvény szerinti megállapításához, valamint a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozatban történő előléptetéséhez,
- b) az érintett előmeneteléhez előírt vizsgakötelezettség törvény szerinti megállapításához,
- c) a tisztviselő munkavégzési helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásához, továbbá a pénzügyőr munkavégzési helyének az adott NAV szervén belüli módosításához,
- d) azonos besorolású más munkakörbe helyezéséhez, kivéve, ha a pénzügyőri munkakört betöltő pénzügyőr tisztviselői munkakörbe, illetve a tisztviselői munkakört betöltő foglalkoztatott pénzügyőri munkakörbe kerül áthelyezésre,
- e) az érintett alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezéséhez, ha az érintett teljesítménye – az általa betöltött munkakör alapján – átlag alatti fokozatú, azzal, hogy az érintettet a szervezeti egység és a munkavégzési hely megváltoztatása nélkül kell alacsonyabb besorolású munkakörben tovább foglalkoztatni, és ha ilyen munkakör a szervezeti egység, illetve a munkavégzési hely megváltoztatása nélkül nem biztosítható, a szervezeti egység, illetve a (6) bekezdésben foglalt korlátozás figyelembevételével a munkavégzési hely is megváltoztatható, a tisztviselő esetében kizárólag a település területén belül,
- f) a kinevezés módosításához a NAV-on belüli átszervezés, illetve létszámcsökkentés esetén, azzal, hogy a tisztviselő tekintetében a munkavégzési hely kizárólag a település területén belül változtatható meg,
- g) a kinevezési okirat szerinti szervezeti egység megváltoztatása esetén, ha a foglalkoztató NAV szerv nem változik, és tisztviselő esetében a munkavégzési hely legfeljebb a település területén belül változik meg,
- h) törvényben meghatározott esetekben.

(3) A foglalkoztatott magasabb besorolású munkakörbe csak a beleegyezésével helyezhető, feltéve, hogy a tervezett munkakör ellátásához szükséges képesítési és alkalmassági feltételeknek megfelel.

(4) A pénzügyőr szolgálati érdekből azonos besorolású munkakör ellátására beleegyezése nélkül áthelyezhető a NAV más szervéhez. A kinevezés módosításától számított öt éven belül – a létszámcsökkentés és az átszervezés indokát kivéve – e rendelkezés alkalmazásának nincs helye.

(5) A (2) bekezdés c) és e)-g) pontjában meghatározott okból a foglalkoztatott kinevezését abban az esetben módosíthatja a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett beleegyezése nélkül,

ha az új munkavégzési hely és a tartózkodási hely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott esetében a két órát nem haladja meg, kivéve, ha az új munkavégzési helyre történő utazási idő rövidebb, mint a korábbi munkahelyre történő utazása. Ha a munkavégzési hely tömegközlekedési eszközzel nem közelíthető meg, úgy a foglalkoztatott kinevezését abban az esetben módosíthatja a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett beleegyezése nélkül, ha az új munkavégzési hely és a tartózkodási hely között történő oda- és visszautazás ideje – gépjárművel – naponta a két órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott esetében a másfél órát nem haladja meg, kivéve, ha az új munkavégzési helyre történő utazási idő rövidebb, mint a korábbi munkahelyre történő utazása.

(6) A (2) bekezdés *d)-f)* pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett beleegyezése nélkül, ha az új munkakör megfelel az érintett iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának, és az érintett megfelel az új munkakörre előírt alkalmassági feltételeknek.

(7) A (2) bekezdés *c)-g)* pontjában, valamint a (4) bekezdésben meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett beleegyezése nélkül, ha az érintettre nézve – különösen egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem jár.

(8) A (5) és (7) bekezdés nem alkalmazható, ha a foglalkoztató NAV szerv székhelyének, illetve telephelyének megváltozása okán kerül sor a kinevezési okirat (2) bekezdés *c)* pontja szerinti módosítására.

(9) A (2) bekezdés *c)-f)* pontjában és a (4) bekezdésben meghatározott okból történő kinevezés módosításáról szóló okirat közlésétől számított öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére – a nyilatkozattétel időpontjától kezdődően – az érintett jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. Felmentés esetén a kinevezés módosítását megelőzően betöltött korábbi munkakörben megállapított illetményt kell alapul venni a felmentési időre járó illetménynek, a végkielégítés összegének, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározásakor.

(10) A (7) és (9) bekezdés vezetőre nem alkalmazható.

(11) A vezetőre is alkalmazni kell a (9) bekezdést, ha a kinevezés módosítására a (2) bekezdés *c)* pontja és a (8) bekezdés együttes alkalmazásával kerül sor.

48. § [A várandós foglalkoztatott kinevezésének módosítása]

(1) A nőt várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni vagy a meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani, ha munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján a munkakörében nem foglalkoztatható.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatottat a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása a foglalkoztató NAV szervnél nem lehetséges, vagy ha az (1) bekezdés alapján felajánlott munkakört nem fogadja el.

(3) A foglalkoztatott a felajánlott munkakörnek megfelelő illetményre jogosult, ami a korábbi munkaköre szerinti illetménynél kevesebb nem lehet. A munkavégzés alóli felmentés idejére illetménye illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

49. § [Kötelező részmunkaidő kikötése]

(1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott személy írásbeli kérelmére a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a kinevezésben – a foglalkoztatott kérelmének megfelelően – heti minimum húszórás, illetve készenléti jellegű munkakörben a kinevezés szerinti munkaidő legalább felének megfelelő mértékű részmunkaidős foglalkoztatást biztosítani, ha a foglalkoztatott a 123. § (1) bekezdése szerinti illetmény nélküli szabadsága megszűnése előtt legalább harminc nappal ezt kéri.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatott egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a kérelemben köteles tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról. A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az szolgálati érdeket sértene, vagy számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő

- a) az illetmény nélküli szabadság megszűnését követő naptól hatályos, vagy
- b) a szabadság leteltét követő naptól hatályos, ha a foglalkoztatottnak betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát.

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

(5) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatottat

- a) a kérelem szerinti időpontig, de
- b) legfeljebb a gyermek négyéves koráig, három vagy több gyermeket nevelő foglalkoztatott esetén a gyermek hatéves koráig

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

(6) Az (1)-(5) bekezdés nem alkalmazható a vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott tekintetében.

VII. Fejezet

Kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás

50. § [Kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás közös szabályai]

(1) A foglalkoztatott a NAV szervezetén belül átirányítással, átrendeléssel, kiküldetéssel, a NAV szervezetén kívül – kormányrendelet részletes szabályai szerint – a tisztviselő kirendeléssel, a pénzügyőr vezénnyelssel ideiglenesen a kinevezéstől eltérően is foglalkoztatható.

(2) A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás elrendelése a foglalkoztatottra nézve – különösen beosztására, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

(3) A foglalkoztatottat legkésőbb tíz munkanappal – átirányítás esetén három munkanappal – korábban írásban kell tájékoztatni a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról, ide nem értve a kiküldetést, illetve a pénzügyőr átrendelését.

(4) Ha az átirányítás, átrendelés, kiküldetés, kirendelés, vezénylés időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

(5) Ha az más helységben történő munkavégzéssel járna, a foglalkoztatott beleegyezése nélkül nincs helye átrendelésnek, kiküldetésnek

- a) a foglalkoztatott várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) kiskorú gyermekét egyedül nevelő foglalkoztatott esetében,
- c) tartósan ápolásra szoruló közeli hozzátartozóját gondozó foglalkoztatott esetében,
- d) azon foglalkoztatott esetében, akinek legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

(6) Ha az (5) bekezdésben meghatározott okok bármelyike a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás ideje alatt következik be, akkor a foglalkoztatott erre irányuló kérelmére meg kell szüntetni az átrendelést, a kirendelést, illetve a kiküldetést.

51. § [Átirányítás]

(1) Nem minősül a kinevezés módosításának, ha a foglalkoztatott – a foglalkoztató NAV szerv hatékony működéséhez szükséges munkaszervezési okból, szolgálati érdekből ideiglenesen – a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli utasítása alapján eredeti munkaköre helyett vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, ideértve azt is, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítása alapján tartósan távol lévő foglalkoztatottat helyettesít, illetve részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el (átirányítás).

(2) Átirányítás esetén az érintettet helyettesítési díj illeti meg, kivéve, ha az (1) bekezdésben meghatározott feladatot eredeti munkaköre helyett látja el.

(3) Ha az érintett eredeti munkaköre helyett átirányítással huszonkét munkanapot meghaladóan magasabb besorolású vagy magasabb mértékű munkaköri pótlékra jogosító munkakört lát el, az átirányítás idejére az átirányítás szerinti munkakörre irányadó illetményre, illetve magasabb mértékű munkaköri pótlékra jogosult, kivéve, ha az kevesebb az eredeti illetményénél. Az átirányítás a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozatát nem érinti.

(4) A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő foglalkoztatott illetményének 10-50%-áig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak figyelembevételével. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

(5) Nem jár helyettesítési díj, ha

- a) a helyettesítés a foglalkoztatott munkaköri kötelezettsége,
- b) a helyettesítés rendes szabadság miatt szükséges.

(6) Az (5) bekezdés a) pontjától eltérően helyettesítési díj jár

- a) a harminc napon túli helyettesítés időtartamára, ha a helyettesítésre okot adó munkakör nincs betöltve,
- b) az egybefüggő három hónapon túli helyettesítés időtartamára, ha a helyettesítésre okot adó munkakör be van töltve.

(7) Az átirányítás időtartama – a munkáltatói jogkör gyakorlója és a foglalkoztatott eltérő megállapodása hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot.

52. § [Átrendelés]

(1) A foglalkoztatott a szolgálat érdekében eredeti munkakörében való meghagyása mellett a NAV bármely szervéhez és bármely munkavégzési helyre meghatározott feladat teljesítésére átrendelhető.

(2) Az átrendelés időtartama a foglalkoztatott beleegyezése nélkül nem haladhatja meg

- a) tisztviselő esetén naptári évenként a negyvennégy munkanapot, más településre történő átrendelés esetén naptári évenként a huszonkét munkanapot,
- b) pénzügyőr esetén háromévenként a hat hónapot.

(3) Az árendelés (2) bekezdésben meghatározott időtartamának befejezésétől számított hat hónapon belüli újabb árendeléséhez a foglalkoztatott beleegyezése szükséges.

(4) Az árendelés időtartama alatt a munkáltatói jogkört az árendelés helye szerinti szerv munkáltatói jogkör gyakorlója gyakorolja azzal, hogy a szolgálati jogviszony megszüntetésére, módosítására, valamint – ha az pénzügyőr esetén nem a miniszter hatáskörébe tartozik – a méltatlansági eljárás megindítására az eredeti munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult, továbbá az árendelés helye szerinti munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi jogkört, illetve a kártérítési jogkört csak a fegyelmi, illetve a kártérítési eljárásra irányadó kormányrendelet szerinti korlátozással, illetve esetben gyakorolhatja.

(5) A harminc napot meghaladó árendelés esetén az árendelés idejére a foglalkoztatott az árendelés ideje alatt ellátott munkaköri feladatoknak megfelelő alapilletményre és munkaköri pótléokra jogosult.

53. § [Kiküldetés]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztató NAV szerv a szervezetszerű működési területén kívüli munkavégzésre kötelezheti a foglalkoztatottat (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy az érintett a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltatói jogkör gyakorlója irányítása és utasítása alapján végezze a munkát. A kiküldetés alapján történő munkavégzés időtartama tisztviselők esetén nem haladhatja meg - a munkáltatói jogkör gyakorlója és a tisztviselő eltérő megállapodása hiányában - naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha a kiküldetés időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

(2) Ha a foglalkoztató NAV szerv szervezetszerű működési területe a főváros vagy annak egyes kerületei, illetve Pest megye területére terjed ki, kiküldetésnek – feltéve, hogy az érintett a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltatói jogkör gyakorlójának irányítása és utasítása alapján végzi a munkát – az minősül, ha a foglalkoztatottat a munkáltatói jogkör gyakorlója a főváros és Pest megye közigazgatási határain kívüli munkavégzésre kötelezi.

(3) Ha a foglalkoztató NAV szerv szervezetszerű működési területe az ország egész területére kiterjed, kiküldetésnek – feltéve, hogy az érintett a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltatói jogkör gyakorlójának irányítása és utasítása alapján végzi a munkát – az minősül,

ha a foglalkoztatottat a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavégzési hely szerinti régió közigazgatási határain kívüli munkavégzésre kötelezi.

(4) A NAV humánerőforrás-fejlesztési feladatokat ellátó intézete tanfolyami képzésén, továbbképzésén, valamint a NAV bármely szervénél, illetve a NAV valamely szerve által szervezett külső helyszínen megtartott oktatáson, tanfolyamon, képzésen való részvétel, ha arra az érintettet foglalkoztató NAV szerv szervezetszerű működési területén kívül, illetve a (2) és (3) bekezdés szerinti régió közigazgatási határain kívül kerül sor, kiküldetésnek minősül.

(5) A belföldi kiküldetésben lévő foglalkoztatott többletköltségei fedezetére és a napidíjára vonatkozó szabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg.

(6) Az ideiglenes – három hónapot meg nem haladó – külföldi kiküldetés e §-tól eltérő szabályait a Kormány rendeletben állapítja meg.

54. § [Kirendelés, vezénylés más szervhez]

(1) A foglalkoztatott kormányzati, rendvédelmi vagy egyéb biztonsági érdekből a miniszter, a más szervet irányító vagy vezető miniszter, a más szerv és a NAV vezetőjének megállapodása alapján – beleegyezésével – munkakör vagy meghatározott feladat ellátására más szervhez kirendelhető, illetve vezényelhető.

(2) A más szervhez kirendelés, vezénylés legfeljebb öt évre szól. A más szervhez kirendelés, vezénylés leteltét követően újabb más szervhez kirendelésre, vezénylésre akkor kerülhet sor, ha a foglalkoztatott a más szervhez kirendelés, vezénylés megszűnése után legalább a kirendeléssel, vezényléssel megegyező időtartamban a NAV-nál került foglalkoztatásra.

(3) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott a más szervhez kirendelés, vezénylés ideje alatt a más szervhez vezénylést megelőzően viselt rendfokozatának viselésére jogosult.

(4) Ha a foglalkoztatott más szervhez kirendelése, vezénylése előzetes felkészítéshez kötött, a kirendelést, vezénylést megelőző munkaköréből történő felmentését követően a felkészítés időtartamára, de legfeljebb hat hónapig részére a más szervhez kirendelés, vezénylés előtt megállapított illetményt kell folyósítani.

55. § [Jogviszony tartalmát érintő speciális szabályok más szervhez kirendelés, vezénylés esetén]

(1) A más szervhez kirendelt, vezényelt foglalkoztatott a más szerv illetékes vezetőjének rendelkezései szerint teljesíti szolgálatát.

(2) A más szervhez kirendelt, vezényelt foglalkoztatott tevékenységére, munkarendjére, teljesítményértékelésére, pihenőidejére, a más szervnél rendszeresített címek és egyéb elismerések elnyerésére és viselésére a más szervnek az ellátott munkakör szerinti foglalkoztatottaira vonatkozó szabályok irányadók.

(3) A más szervhez kirendelt, vezényelt foglalkoztatott

- a) illetményére, illetményjellegű juttatásaira a más szervnek az ellátott munkakör szerinti foglalkoztatottaira vonatkozó szabályok az irányadók,
- b) keresőképtelensége esetén az e törvényben meghatározottak szerint jogosult ellátásra,
- c) az e törvény szerinti jubileumi jutalomra jogosult.

(4) A más szervnél megállapított illetmény – a foglalkoztatott hozzájárulása nélkül – nem lehet kevesebb a más szervhez kirendelés, vezénylés előtt a munkakörében elért illetménynél.

(5) A más szervhez kirendelt, vezényelt illetményét és a szolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó egyéb járandóságait, az ezekkel járó közterheket és a kirendeléssel, vezényléssel felmerülő költségeket – az érintett szervek eltérő megállapodása hiányában – az a szerv viseli, ahova a foglalkoztatottat kirendelték, vezényelték. A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott ruházati ellátmányát a NAV saját költségvetésének terhére biztosítja.

(6) A más szervhez kirendelt, vezényelt foglalkoztatott felett a munkáltatói jogokat – az alapvető munkáltatói jogok kivételével, ide nem értve a (7) bekezdés szerinti eseteket – a más szervhez kirendelés, vezénylés helye szerinti más szerv munkáltatói jogkört gyakorló vezetője, parancsnoka gyakorolja.

(7) Ha a munkáltatói vagy foglalkoztatotti károkozás, illetve a személyiségi jogi jogsértés a más szervnél történt, a kártérítéssel, illetve a sérelemdíjjal kapcsolatos munkáltatói jogkört a kirendelés, vezénylés helye szerinti más szerv munkáltatói jogkört gyakorló vezetője, parancsnoka gyakorolja a más szervnek az ellátott munkakör szerinti foglalkoztatottaira vonatkozó szabályok szerint.

(8) A kirendelés, vezénylés időtartama alatt a szolgálati jogviszony megszüntetésére, a kinevezés tartalmának módosítására vonatkozó munkáltatói jogokat – a (9) bekezdés szerinti eltéréssel – az e törvényben meghatározottak szerint a miniszter, illetve a NAV vezetője gyakorolja.

(9) A más szervhez kirendelt, vezényelt foglalkoztatott fegyelmi felelősségre vonására, illetve a vele szembeni méltatlansági eljárásra e törvénynek a fegyelmi, illetve a méltatlansági eljárásra vonatkozó szabályai és az ezen eljárásokra vonatkozó kormányrendelet szabályai az irányadók.

(10) A más szervhez kirendelt, vezényelt foglalkoztatása során a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos összeférhetlenségi szabályokra a 89. § és 90. §, az ellátott munkakörrel kapcsolatos összeférhetlenségre a fogadó szervnek az ellátott munkakör szerinti foglalkoztatottaira vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

56. § [Más szervhez kirendelés, vezénylés megszüntetése]

(1) A más szervhez kirendelés, vezénylés megszüntetésére a más szerv vezetőjének kezdeményezésére érdekmúlás miatt vagy a más szervhez kirendelt, vezényelt magatartására visszavezethető okból, valamint a foglalkoztatott kérelme alapján kerülhet sor. A szolgálat érdekében hivatkozva a más szervhez kirendelés, vezénylés megszüntetését a NAV vezetője is kezdeményezheti. A más szervhez kirendelésnek, vezénylésnek a más szerv működése érdekkörében felmerülő okból történő megszüntetése a más szerv vezetőjének kérésére legfeljebb két hónapra elhalasztható.

(2) A más szervhez kirendelés, vezénylés megszüntetése esetén a foglalkoztatott részére a NAV valamely szervénél – lehetőség szerint a más szervhez kirendelést, vezénylést megelőző munkavégzési helyen – a végzettségének, képzettségének megfelelő, de legalább a más szervhez kirendelést, vezénylést megelőző munkakörével azonos besorolású munkakört kell biztosítani.

(3) Ha a foglalkoztatott számára a végzettségének, képzettségének megfelelő, de legalább a más szervhez kirendelést, vezénylést megelőző munkakörével azonos besorolású munkakör nem biztosítható, vagy ennek hiányában a neki felajánlott alacsonyabb munkakört nem fogadja el, akkor az érintett szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni.

(4) A (3) bekezdéstől eltérően nem felmentéssel kell megszüntetni a szolgálati jogviszonyt, hanem a szolgálati jogviszonyról történő lemondásnak kell tekinteni, ha a foglalkoztatott a végzettségének, képzettségének megfelelő, de legalább a más szervhez kirendelést, vezénylést

megelőző munkakörével azonos besorolású munkakört nem fogadja el, vagy annak elfogadásáról öt munkanapon belül nem nyilatkozik, feltéve, hogy a felajánlott munkakör elfogadásával a munkavégzési hely nem változik.

57. § [Kirendelés, vezénylés a miniszter által vezetett minisztériumba vagy a miniszter által irányított szervhez]

(1) A miniszter a foglalkoztatottat – beleegyezésével – határozott vagy határozatlan időre

- a) a miniszter által vezetett minisztériumba,
- b) a miniszter irányítása alatt álló költségvetési szervhez

kirendelheti, vezényelheti.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kirendelésre, vezénylésre a más szervhez kirendelésre, vezénylésre vonatkozó rendelkezéseket az alábbi eltéréssel kell alkalmazni:

- a) a kirendelés, vezénylés időtartamára vonatkozó ötéves korlátozás nem alkalmazandó,
- b) a kirendelésre, vezénylésre a NAV-nál történő ismételt foglalkoztatás hiányában vagy az 54. § (2) bekezdésében meghatározott időtartam letelte előtt is sor kerülhet,
- c) a foglalkoztatott illetményére és illetményjellegű juttatásaira, teljesítményértékelésére, pihenőidejére, a kártérítésre, a személyiségi jogi jogsértésének jogkövetkezményeire, elismerések elnyerésére és viselésére, képzésére, továbbképzésére és előmenetelére e törvény szabályait kell alkalmazni,
- d) a foglalkoztatással kapcsolatos költségek – ha jogszabály vagy a miniszter eltérően nem rendelkezik – a NAV-ot terhelik.

(3) A miniszter a kirendelés, vezénylés fenntartásával a foglalkoztatottat meghatározott szolgálati feladat ellátására az irányítása alatt álló más szervhez továbbrendelheti, illetve továbbvezényelheti.

58. § [Kirendelés, vezénylés ügyészi szervezethez]

(1) A foglalkoztatott – a munkaköre meghagyása mellett – a legfőbb ügyész kezdeményezésére, a NAV vezetőjének egyetértésével, meghatározott feladat ellátására, határozott időtartamra az ügyészi szervezethez kirendelhető, vezényelhető.

(2) A foglalkoztatott ügyészi szervezethez kirendelésére, vezénylésére a más szervhez kirendelésre, vezénylésre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

59. § [Kirendelés, vezénylés a Nemzeti Közsolgálati Egyetemre]

(1) A foglalkoztatott – beleegyezésével – határozott vagy határozatlan időtartamra szolgálati beosztásba vagy közalkalmazotti oktatói, nevelői, képzést támogató munkakör vagy feladat ellátására a Nemzeti Közsolgálati Egyetemre kirendelhető, vezényelhető. A kirendelésre, vezénylésre az 55. § (10) bekezdését megfelelően alkalmazni kell, az 55. § (1)-(5) bekezdését az e §-ban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A kirendelt, vezényelt a besorolásának megfelelő illetményre és e törvény szerinti pótlékokra, juttatásokra, támogatásokra és költségtérítésre jogosult azzal, hogy azokat a NAV folyósítja. A foglalkoztatott a Kormány által rendeletben meghatározott feltételekkel és mértékben rendészeti felsőoktatási illetménykiegészítésre, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben (a továbbiakban: Nftv.) vagy a Nemzeti Közsolgálati Egyetem szabályzataiban meghatározott feltételekkel juttatásokra, támogatásokra, valamint költségtérítésekre is jogosult vagy azokban részesíthető.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott rendészeti felsőoktatási illetménykiegészítés a Nemzeti Közszerológálati Egyetem terhelé azzal, hogy annak összegét átadja a NAV részére és azt a NAV az illetmény részeként folyósítja. Az egyéb juttatásokat és támogatásokat a Nemzeti Közszerológálati Egyetem folyósítja, és azzal a Nemzeti Közszerológálati Egyetem felé kell a foglalkoztatottnak elszámolnia.

(4) A foglalkoztatott oktatói, tudományos ismereteinek fejlesztése érdekében vagy a Nemzeti Közszerológálati Egyetem nemzetközi kapcsolatai keretében – a Nemzeti Közszerológálati Egyetem rektorának kezdeményezésére – külföldi szolgalatra ideiglenesen kirendelhető, vezényelhető. A külföldi szolgalatra történő ideiglenes kirendelés, vezénylés tartamára az e törvény alapján járó, a NAV költségvetését terhelő költségterítést a Nemzeti Közszerológálati Egyetem saját költségvetéséből kiegészítheti.

60. § [Külföldre vezénylés]

(1) A pénzügyört beleegyezésével

- a) a nemzetközi szervezetek által béketámogató, fegyveres vagy egyéb rendészeti tevékenységre kiírt és a miniszter által támogatott pályázat elnyerése esetén,
- b) nemzetközi kötelezettségvállalás alapján külföldi béketámogató, fegyveres vagy egyéb rendészeti misszióban való részvételre önkéntes jelentkezés alapján,
- c) egyéb, Magyarország nemzetközi kötelezettségeinek ellátásához kapcsolódó feladatok ellátására,

a NAV vezetője, tábornok esetén a miniszter külföldre vezényli a külföldi szolgalati tevékenység időtartamára, de legfeljebb három évre. A külföldre vezénylés egy alkalommal egy évvel meghosszabbítható.

(2) Magyarországi munkavégzési hely esetén is a külföldre vezénylés szabályai szerint kell eljárni, ha a vezénylés az (1) bekezdés szerinti nemzetközi szervezethez, az ott meghatározott célból történik, és a nemzetközi szerv székhelye vagy telephelye Magyarországon van.

(3) A pénzügyört nemzetközi kötelezettség teljesítése érdekében vagy megállapodás alapján három hónapot meg nem haladó időtartamra – a munkaköre meghagyásával – a NAV vezetője vezényli a külföldi szolgalatra.

(4) A pénzügyört a külföldi szolgalatra vezénylés előtt az ezzel járó sajátos szolgalati kötelezettségekről, ezek teljesítése feltételeiről és körülményeiről, a részére járó juttatásokról és egyéb jogosultságairól tájékoztatni kell.

(5) A külföldre vezényelt pénzügyör juttatásaira, többletjuttatásaira, költségterítésére, ellátmánya a Kormány rendeletben a munkavégzési hely sajátosságaira, továbbá a vezényelt közeli hozzátartozóira tekintettel e törvényben nem szabályozott pénzbeli és természetbeni ellátást állapíthat meg.

(6) A külföldre vezénylés megszüntetésekor az 56. § (2)–(4) bekezdésének megfelelő alkalmazásával kell eljárni.

(7) Ha a külföldre vezénylés előzetes felkészítéshez kötött, a külföldre vezénylést megelőző munkavégzési kötelezettség alóli mentesítést követően a felkészítés időtartamára, de legfeljebb hat hónapig a pénzügyör részére a külföldre vezénylés előtt megállapított illetményt kell folyósítani.

(8) A külföldre vezényelt pénzügyör a vezénylés időtartama alatt a más szerv foglalkoztatottjaira vonatkozó szabályok szerint jogosult szabadságra.

(9) Az összekötő tiszti szolgálat teljesítése céljából tartós külszolgálatra külföldre vezényelt pénzügyőrt illetménye – a rá vonatkozó illetményrendszer szabályai szerint, a külföldre vezénylést megelőzően betöltött munkaköre alapján – a tartós külszolgálat időtartamára változatlanul megilleti, és az illetményt a tartós külszolgálat ideje alatt a foglalkoztatottakat érintő illetményemelések alkalmával emelni kell.

(10) A külföldre vezénylés kezdő időpontját megelőzően az összekötő tiszt részére az évi rendes szabadságnak a külföldre vezénylést megelőző időtartamra eső időarányos részét ki kell adni.

61. § [A tartós külszolgálat]

(1) Ágazati szakmai feladat, illetve e feladat támogatásának ellátása céljából a foglalkoztatott a külpolitikáért felelős miniszter, illetve az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztériumba, a Magyarország Állandó NATO Képviselőre, Magyarország Állandó EBESZ Képviselőre (a továbbiakban együtt: kihelyező szerv) a NAV vezetőjének döntése alapján – a kihelyező szervvel egyeztetve – a feladatellátáshoz szükséges határozott időre kirendelhető, illetve vezényelhető (a továbbiakban együtt: külszolgálati kirendelés).

(2) A külszolgálati kirendelés idejére a foglalkoztatott a kihelyező szerv állományába kerül, kinevezési okiratát módosítani kell, a feladatellátás idejének leteltét követően a NAV állományába visszakerül.

(3) A külszolgálati kirendelés a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyát nem érinti. A külszolgálati kirendelés időtartama alatt a foglalkoztatott illetményét, egyéb juttatásait, az ezzel járó közterheket és a külszolgálati kirendeléssel felmerülő költségeket az a szerv viseli, ahova a külszolgálati kirendelés történt.

(4) A Magyarország Európai Unió melletti Állandó Képviselőre ágazati szakmai feladat ellátására tartós külszolgálatra való kihelyezés céljából az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztériumba meghatározott időre külszolgálati kirendelés keretében kirendelt, vezényelt foglalkoztatott felett a munkáltatói jogokat az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter gyakorolja.

(5) Az (1)-(4) bekezdésben nem szabályozott kérdésekben a külszolgálati kirendeléssel kapcsolatosan a külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a kormánytisztviselőre vonatkozó szabályokat a NAV foglalkoztatottjára is alkalmazni kell.

62. § [Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvétel, Európai Unió intézményeiben és nemzetközi szervezeteknél foglalkoztatott nemzeti szakértő]

(1) A NAV és a foglalkoztatott megállapodhat abban, hogy a foglalkoztatott határozott ideig az Európai Unió intézményeinél vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programok keretében szakértői tevékenységet lát el. A foglalkoztatott és a fejlesztési programok végrehajtásáért felelős szerv között a szakértői tevékenység gyakorlásával kapcsolatban kötött megállapodás nem hoz létre e törvény szerinti további jogviszonyt.

(2) A nemzeti szakértőként történő foglalkoztatásról valamely európai uniós intézmény vagy nemzetközi szervezet és a NAV közötti megállapodás rendelkezik. A foglalkoztatott szolgálati jogviszonya a NAV-nál a nemzeti szakértőként történő foglalkoztatás ideje alatt folyamatosan fennáll.

(3) A foglalkoztatott kinevezését az (1) és (2) bekezdésben foglalt tevékenység ellátásának időtartamára közös megegyezéssel módosítani kell. A határozott idő elteltével a foglalkoztatottat az előmeneteli szabályok figyelembevételével vissza kell helyezni a szakértői tevékenységet megelőzően általa betöltött munkakörbe.

(4) Az (1) és (2) bekezdésben foglalt tevékenység ellátásának ideje alatt a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya – a 70. § (2) bekezdésében foglalt kivétellel – nem szüntethető meg felmentéssel.

(5) Az (1) bekezdés szerinti programban egyes részfeladatok végrehajtásáért felelős szakértőként részt vevő, a megvalósítás időtartama alatt esetileg a kedvezményezett országban tartózkodó foglalkoztatottra a (3) bekezdést nem kell alkalmazni.

63. § [Szolgálati jogviszony szünetelése NAV vezetőjévé vagy szakmai helyettesévé történő kinevezés esetén]

(1) Ha a foglalkoztatottat a NAV vezetőjévé vagy szakmai helyettesévé nevezik ki, a kinevezéstől e megbízatás megszűnéséig szünetel a szolgálati jogviszonya.

(2) A szünetelés megszűnését követően a foglalkoztatott részére végzettségének megfelelő munkakört kell felajánlani. Az érintett a felajánlott munkakör elfogadásáról vagy elutasításáról a felajánlástól számított öt munkanapon belül írásban nyilatkozik.

(3) Ha a foglalkoztatott a felajánlott munkakört nem fogadja el, a nyilatkozattétel időpontjától kezdődően jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. Ebben az esetben a szünetelést megelőzően betöltött korábbi munkakörben megállapított illetményt kell alapul venni a felmentési időre járó illetménynek, a végkielégítés összegének, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározásakor.

64. § [Szolgálati jogviszony szünetelése jelöltként történő nyilvántartásba vétel esetén]

(1) Szünetel a szolgálati jogviszonya annak a foglalkoztatottnak, akit az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek vagy a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán jelöltként nyilvántartásba vettek.

(2) Tisztviselő esetén a helyi önkormányzati képviselők választásán jelöltként történő nyilvántartásba vétel csak akkor eredményezi a szolgálati jogviszony szünetelését, ha a tisztviselőt a NAV öt alkalmazó szerve szervezetszerű működési területén működő helyi önkormányzat képviselőjelöltjeként vették nyilvántartásba.

(3) A szünetelés időtartama a jelöltség nyilvántartásba vételétől a választás eredményének jogerős megállapításáig, megválasztás esetén a megbízólevél átadásáig tart.

(4) A foglalkoztatott a választással kapcsolatos tevékenysége során vagy azzal összefüggésben a NAV állományába tartozását nem használhatja fel.

(5) Ha az (1) bekezdés szerint nyilvántartásba vett foglalkoztatott a jelöltségtől visszalépett, vagy nem választották meg, az eredeti szervezeti egységénél és munkakörében folytatja munkavégzését.

65. § [Szolgálati jogviszony-szünetelés közös szabályai]

(1) A 63. § és 64. § szerinti szünetelés időtartama alatt a foglalkoztatott a szolgálati jogviszonyból származó jogait nem gyakorolhatja, részére illetmény nem folyósítható, a szolgálati jogviszonyával kapcsolatos kötelezettségek őt nem terhelik, a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott egyenruhát és szolgálati fegyvert nem viselhet.

(2) Ha a szünetelésre a próbaidő alatt kerül sor, a szünetelés tartama a próbaidőbe nem számít be.

(3) A szolgálati jogviszony szünetelése a már megszerzett lakhatási támogatást nem érinti.

VIII. Fejezet

A szolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése

66. § [A szolgálati jogviszony megszűnése]

(1) A szolgálati jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a foglalkoztatott halálával,
- c) e törvény erejénél fogva az e törvényben meghatározott esetekben,
- d) a 70. életév betöltésével,
- e) a nyugdíjkorhatár betöltésének a napján, ha a foglalkoztatott a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, kivéve, ha a foglalkoztatott kérelmére és hivatali érdek alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a szolgálati jogviszonyt fenntartja,
- f) büntetőeljárás keretében a munkakör ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával.

(2) A foglalkoztatott a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését egy évvel megelőzően az (1) bekezdés e) pontja szerinti feltétel ellenőrzése céljából a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnél a megszerzett szolgálati idejéről hatósági bizonyítvány kiállítását kéri. Nem kell kérelmezni a hatósági bizonyítvány kiállítását, ha a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv korábban meghozott határozata az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő meglétét igazolja. A foglalkoztatott a szolgálati időről kiállított hatósági bizonyítvány vagy más határozat másolatát – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését legalább három hónappal megelőzően – benyújtja a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója az így tudomására jutott személyes adatokat az (1) bekezdés e) pontjában meghatározott feltétel teljesülésének ellenőrzése céljából, az e törvényben meghatározott ideig kezelheti.

(3) A foglalkoztatott az (1) bekezdés e) pontjában meghatározott kérelmét a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltésének napját megelőző harmadik hónap utolsó napjáig írásban nyújthatja be a munkáltatói jogkör gyakorlójához. A határidő elmulasztása miatt igazolás benyújtásának nincs helye, ebben az esetben a foglalkoztatott jogviszonya annak a hónapnak az utolsó napján szűnik meg, amikor a foglalkoztatott a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte.

(4) Ha a NAV vezetője egyetért a foglalkoztatott jogviszonyának fenntartásával, kikéri a Kormány véleményét a foglalkoztatott jogviszonyának (1) bekezdés e) pontja szerinti fenntartásáról.

(5) Az (1) bekezdés e) pontjában meghatározottak szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója akkor tarthatja fenn a jogviszonyt, ha a Kormány egyetért a jogviszony fenntartásával. A Kormány véleménye köti a munkáltatói jogkör gyakorlóját a döntésének meghozatalában.

(6) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatott jogviszonyát nem tartja fenn, a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya az erről hozott döntés kézhezvétele hónapjának vagy – ha az későbbi időpontra esik – annak a hónapnak az utolsó napján szűnik meg, amikor a foglalkoztatott a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte.

67. § [Szolgálati jogviszony megszüntetése]

A szolgálati jogviszony megszüntethető:

- a) a felek közös megegyezésével,
- b) lemondással,
- c) felmentéssel,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- e) áthelyezéssel a Kttv. szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyt és közszolgálati jogviszonyt, hivatásos szolgálati jogviszonyt, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez, illetve a Magyar Honvédséghez (jogviszonyváltás),
- f) a hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel.

68. § [Közös megegyezés]

(1) A szolgálati jogviszony a munkáltatói jogkör gyakorlója és a foglalkoztatott közös megegyezésével bármikor megszüntethető. A megszüntetést bármelyik fél kezdeményezheti és azt indokolni nem kell.

(2) A megegyezést írásba kell foglalni, amelyben rögzíteni kell a szolgálati jogviszony megszűnésének napját, a foglalkoztatottnak és a foglalkoztató NAV szervnek a szolgálati jogviszony megszüntetéséből eredő jogait és kötelezettségeit, továbbá – ha fennáll – a megtérítési kötelezettséget is. A jogokban és kötelezettségekben való megegyezés nem feltétele a szolgálati jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének. A felek a megállapodástól csak közös akarattal térhetnek el.

69. § [Lemondás]

(1) A tisztviselő a szolgálati jogviszonyról bármikor lemondhat.

(2) A pénzügyőr a szolgálati jogviszonyáról – a szükségállapot vagy rendkívüli állapot idejét, valamint a váratlan támadás időszakát kivéve – lemondhat.

(3) A foglalkoztatott lemondási ideje két hónap. A felek ennél rövidebb időben is megállapodhatnak. Határozott idejű szolgálati jogviszony esetén a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időtartamon.

(4) Az a foglalkoztatott, aki a szolgálati jogviszonyáról lemondott, a lemondási idő elteltével elveszti a jogszabályban meghatározott, a NAV volt foglalkoztatottja részére a szolgálati jogviszony alapján a szolgálati jogviszony megszűnését követően is biztosított jogosultságokat.

70. § [Felmentés]

(1) A szolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha

- a) a Kormány döntése alapján a NAV-nál létszámcsoökkentést kell végrehajtani, és emiatt a foglalkoztatott továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség;
- b) megszűnt a NAV-nak az a tevékenysége, amelynek körében a foglalkoztatottat foglalkoztatták;
- c) átszervezés következtében a foglalkoztatott munkaköre megszűnik, vagy pénzügyőri munkaköre tisztviselői munkakörre módosul, és a foglalkoztatott a számára felajánlott, a végzettségének és képzettségének megfelelő más munkakört nem fogadta el;
- d) a foglalkoztatott nyugdíjasnak minősül [kivéve, ha a jogviszony a 66. § (1) bekezdés e) pontja alapján megszűnt].

(2) A szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha

- a) a foglalkoztatott hivatalára méltatlan;
- b) a foglalkoztatott teljesítménye „elfogadhatatlan” fokozatú;
- c) munkaköre ellátására alkalmatlanná vált
 - ca) a foglalkoztatott egészségi állapota alapján, kivéve a 176. §-ban meghatározott személyi kört,
 - cb) a tisztviselő a 36. § (2) bekezdése szerinti vizsgálat alapján,
 - cc) a pénzügyőr pszichológiai vagy fizikai állapota alapján;
- d) a 47. § (9) bekezdésében meghatározott kinevezésmódosítás esetén, illetve a 142. § (2) bekezdésében meghatározott esetben a foglalkoztatott azt kérelmezi;
- e) a Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő foglalkoztatott kérelmezi;
- f) a 32. § (4) bekezdése, valamint a 35. § (5) bekezdése szerinti esetben;
- g) a foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomására;
- h) az 54. §, 57. §-60. § szerinti kirendelés, vezénylés megszűnése után a foglalkoztatott részére az 56. § (2) bekezdése szerinti végzettségének, képzettségének megfelelő munkakör nem biztosítható, vagy a részére az 56. § (3) bekezdése alapján felajánlott alacsonyabb munkakört nem fogadja el.

(3) A Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltétel megállapításához szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv jogszabály szerinti határozatával kell igazolni.

(4) A (2) bekezdés g) pontja alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a szolgálati jogviszonyt – az (5) bekezdésben foglalt kivétellel – azonnali hatállyal megszünteti.

(5) A (2) bekezdés g) pontja alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a szolgálati jogviszonyt a 22. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszünteti és az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazza,

- a) ha a foglalkoztatott a 40. § (2) bekezdésében foglalt kötelezettségének ismételt szabályszerű felhívásra sem tesz eleget és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető okból történt, vagy
- b) ha a foglalkoztatást kizáró és a 40. § (1) bekezdése alapján vizsgálendő követelményeknek való megfelelést a foglalkoztatott a bünygyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomására jut.

(6) A szolgálati jogviszonynak a (4) bekezdésben meghatározott okból történő megszüntetése esetén a foglalkoztatottat felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a foglalkoztatottal.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a foglalkoztató NAV szervnek kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

(8) A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozatlan időtartamú jogviszony felmentéssel történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a foglalkoztatott nyugdíjasnak minősül.

(9) A szolgálati jogviszony 34. § (5) bekezdés b) pontja szerinti okból a (2) bekezdés f) pontja alapján történő megszüntetésétől a miniszter eltekinthet, ha a bíróság a büntetőjogi felelősséget megállapító jogerős ítéletében a kiszabott szabadságvesztés végrehajtását felfüggesztette, és az elmarasztalás alapjául szolgáló magatartás a további szolgálatellátást feltehetően nem befolyásolja hátrányosan.

71. § [Egészségi, fizikai, pszichológiai alkalmatlanság]

(1) Ha a foglalkoztatott egészségi, továbbá a tisztviselő a 36. §-ban foglalt esetben pszichológiai, illetve a pénzügyőr pszichológiai vagy fizikai állapota alapján – nem önhibájából – munkaköre ellátására alkalmatlanná vált, a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a foglalkoztatott részére az állapotának, végzettségének megfelelő másik munkakört felajánlani. Ha a foglalkoztató NAV szervnél nincs megfelelő betöltetlen munkakör, úgy számára – a szerv vezetőjének hozzájárulásával – a NAV más szervénél is felajánlható az állapotának, végzettségének megfelelő másik munkakör.

(2) A foglalkoztatottat a 70. § (2) bekezdés c) pontja alapján akkor kell felmenteni a nem önhibából bekövetkezett egészségi, pszichológiai vagy fizikai alkalmatlanság esetén, ha

- a) az állapotának megfelelő betöltetlen munkakör a foglalkoztató NAV szervnél, illetve a NAV más szervénél nincs,
- b) a felajánlott másik, állapotának megfelelő munkakört a foglalkoztatott méltányolható okból nem fogadta el, vagy
- c) a megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosultságot szerzett.

(3) A végkielégítés összegének a felére jogosult a foglalkoztatott, ha az (1) bekezdés szerint felajánlott munkakört nem méltányolható okból nem fogadja el.

(4) A (2) bekezdés b) pontja alkalmazásában méltányolható oknak kell tekinteni különösen, ha

- a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,
- b) a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel együttjáró munkakört ajánlanak fel,
- c) a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejű alkalmazást ajánlanak fel,
- d) az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott esetében a két órát meghaladja.

(5) A (4) bekezdés a) pontja alkalmazása szempontjából akkor is a foglalkoztatott besorolása szerinti illetményt kell figyelembe venni, ha besorolása szerinti illetményénél magasabb illetményben, szakmai címadományozásban részesült.

(6) A foglalkoztatott a részére felajánlott munkakör elfogadásáról vagy elutasításáról a felajánlástól számított öt munkanapon belül köteles írásban nyilatkozni. A határidő elmulasztását úgy kell tekinteni, mintha a felajánlott munkakört elutasította volna.

72. § [Tájékoztatási kötelezettség]

(1) A NAV legkésőbb a felmentés közlésekor írásban tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet a felmentéssel érintett foglalkoztatottak személyes adatairól, utolsó munkaköréről, szakképzettségéről és illetményéről.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség feltétele, hogy a felmentésre a 70. § (1) bekezdés a)-c) pontjában meghatározott okból kerüljön sor és a felmentéssel érintett foglalkoztatottak létszáma harminc napon belül a NAV egyes szerveinél

- a) húsznál több, száznál kevesebb foglalkoztatott foglalkoztatása esetén legalább tíz fő;
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb foglalkoztatott foglalkoztatása esetén legalább a foglalkoztatottak 10%-a;
- c) háromszáz vagy annál több foglalkoztatott foglalkoztatása esetén legalább harminc fő.

(3) A (2) bekezdés szerinti rendelkezések alkalmazása szempontjából a szolgálati jogviszonyban és a munkaviszonyban állók létszámát össze kell számítani.

73. § [A felmentési idő]

(1) A felmentési idő két hónap.

(2) A felmentési idő az (1) bekezdésben megállapított időhöz képest

- a) a legalább egy gyermeket háztartásában nevelő foglalkoztatott esetében harminc nappal,
- b) a legalább három gyermeket háztartásában nevelő foglalkoztatott esetében hatvan nappal

meghosszabbodik, ha azt a foglalkoztatott a felmentés közlésétől számított négy munkanapon belül kéri.

(3) A (2) bekezdés szerinti kedvezményre a gyermek mindkét foglalkoztatott szülője jogosult, ha a foglalkoztatott és a gyermek közös háztartásban él.

(4) A felmentési idő a felmentési okiratban megjelölt napon kezdődik. A felmentési idő legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődhet.

(5) Határozott idejű szolgálati jogviszony megszüntetése esetén a felmentési idő nem terjedhet túl azon az időpontra, amikor a szolgálati jogviszony a kinevezés értelmében felmentés nélkül is megszűnt volna.

(6) A foglalkoztatottat a felmentés időtartamának legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, erre az időtartamra távolléti díjra jogosult. A munkavégzés alól a foglalkoztatottat a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell mentesíteni. Indokolt esetben a munkáltatói jogkört gyakorló a teljes felmentési időre mentesítheti a foglalkoztatottat a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól.

(7) A foglalkoztatott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletekben jogosult.

(8) A kifizetett távolléti díjat visszakövetelni nem lehet, ha a foglalkoztatottat a munkavégzés alól végleg mentesítették és a távolléti díj fizetését kizáró körülmény a foglalkoztatottnak a munkavégzés alóli mentesítése után következett be.

(9) A foglalkoztatottat felmentési idő nem illeti meg, ha felmentésére a 36. § (3) bekezdésében, 37. § (4) bekezdésében, a 70. § (2) bekezdés a) vagy f) pontjában, illetve (4) bekezdésében meghatározott okból kerül sor.

74. § [Végkielégítés]

(1) A foglalkoztatottat felmentése esetén – a (7) bekezdésben foglalt kivétellel – végkielégítés illeti meg.

(2) A végkielégítés összege, ha a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyban töltött ideje legalább

- a) három év: egyhavi,
- b) öt év: kéthavi,
- c) nyolc év: háromhavi,
- d) tíz év: négyhavi,
- e) tizenhárom év: öthavi,
- f) tizenhat év: hathavi,
- g) húsz év: nyolchavi,
- h) huszonöt év: kilenchavi,
- i) harminc év: tízhavi

- a felmentési idő kezdetekor irányadó – távolléti díjnak megfelelő összeg.

(3) A végkielégítés mértéke négyhavi távolléti díjnak megfelelő összeggel emelkedik, ha a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a foglalkoztatottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(4) A határozott időre létesített szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén a végkielégítés összegének meghatározásánál a kinevezés és a felmentés közötti időtartamot kell figyelembe venni.

(5) A végkielégítés mértékének meghatározásakor szolgálati jogviszonyban töltött időnek minősül

- a) a NAV-nál bármely foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő,
- b) a jogelőd foglalkoztatónál – ideértve jogviszonyváltás esetén az átadó foglalkoztatót is – bármely foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött idő,
- c) a költségvetési szervnél kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, szerződéses vagy hivatásos katonai szolgálati viszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, bírói vagy ügyészségi szolgálati jogviszonyban, illetve a költségvetési szervnél munkaviszonyban töltött idő, ha a szolgálati jogviszony e jogviszonyok valamelyikéből áthelyezéssel vagy közvetlen kinevezéssel jött létre,

- d) átminősítés esetén a hivatásos szolgálati vagy katonai szolgálati viszonyban eltöltött idő,
- e) a Kttv. szerinti szervnél munkaviszonyban eltöltött idő, ha a szolgálati jogviszony közvetlen kinevezéssel jött létre,

azzal, hogy a foglalkoztatott nem jogosult végkielégítésre azon időtartam vonatkozásában, amely alapján korábbi jogviszonyának megszűnésekor vagy megszüntetésekor végkielégítésben részesült.

(6) A végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni.

(7) Végkielégítésre nem jogosult a foglalkoztatott, ha

- a) legkésőbb a szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül vagy szolgálati járandóságra jogosult;
- b) felmentésére a 36. § (3) bekezdésében, 37. § (4) bekezdésében, a 70. § (2) bekezdés a), b) vagy f) pontjában, illetve (4) bekezdésében meghatározott okból került sor.

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

- a) ezt a tényt az öt korábban foglalkoztató NAV szervnek haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,
- b) a felmentési időből hátralevő időre távolléti díjra nem jogosult,
- c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

(9) Az (5) bekezdés c) és e) pontja alkalmazásában közvetlen kinevezés, ha az érintett jogviszonya a NAV-nál, illetve jogelődjénél az (5) bekezdés c) és e) pontjában meghatározott szervnél fennálló jogviszonyának megszűnését követő első munkanapon jön létre, valamint ha a jogviszony létesítésére a 39. § (3) bekezdése alkalmazásával került sor.

75. § [Felmentési védelem]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója felmentéssel nem szüntetheti meg a szolgálati jogviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság, illetve – az illetmény nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő,
- d) az unoka gondozása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság,
- e) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap,
- h) a házastárs vagy élettárs külszolgálati miatt kapott illetmény nélküli szabadság,
- i) a szolgálati jogviszony szünetelésének

időtartama alatt.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó.

(3) Az (1) bekezdés a) és g) pontjában meghatározott körülményre a foglalkoztatott csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatói jogkör gyakorlóját tájékoztatta. A felmentés közlését követő foglalkoztatotti tájékoztatás esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója a felmentést a szolgálati jogviszony megszűnéséig írásban visszavonhatja.

(4) Az (1) bekezdés c) pontja szerinti védelem az illetmény nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki az illetmény nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója általi felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott időtartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) tisztviselők tekintetében a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- b) pénzügyőr esetén a betegség és az egészségügyi szabadság, valamint az egészségi okból megkezdett egészségi alkalmassági felülvizsgálat ideje,
- c) a hozzátartozó személyes ápolása céljából kapott illetmény nélküli szabadság.

(6) Az (5) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a foglalkoztatott jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére, ha a foglalkoztatott nyugdíjasként minősül.

(7) Az (1) bekezdésben, valamint az (5) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a foglalkoztatott jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére, ha

- a) a felmentésére a 70. § (2) bekezdés a), f) pontjában, (4) bekezdésében vagy a 142. § (7) bekezdésében meghatározott okból kerül sor,
- b) a felmentést a 70. § (2) bekezdés d), e) pontjában, a 142. § (2) bekezdésében, vagy a 176. § (4) bekezdésében foglaltak szerint a foglalkoztatott kérelmezi.

76. § [Kormányzati szolgálati, hivatásos szolgálati, rendvédelmi igazgatási szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti, igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyba, illetve a Magyar Honvédséghez történő áthelyezés]

(1) A foglalkoztatott, a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint a Kttv. szerinti kormányzati szolgálati, hivatásos szolgálati, rendvédelmi igazgatási szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti, honvédelmi alkalmazotti jogviszony létrehozására feljogosított munkáltatói szerv vezetője megállapodhatnak a foglalkoztatott kormányzati szolgálati, hivatásos szolgálati, rendvédelmi igazgatási szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezésében.

(2) A foglalkoztatott beleegyezése esetén – a miniszter és a honvédelemért felelős miniszter, vagy a NAV vezetője és a Magyar Honvédség parancsnokának döntése alapján – a Magyar Honvédség állományába áthelyezhető.

(3) Az áthelyezéshez történő hozzájárulást a NAV nem tagadhatja meg, ha a megkeresés kézhezvétele és az áthelyezés kért időpontja közötti időtartam a két hónapot meghaladja.

(4) Az áthelyezett foglalkoztatott szolgálati jogviszonya a NAV-nál megszűnik, a jogviszonyát azonban az új foglalkoztatónál folyamatosnak kell tekinteni.

77. § [Eljárás a jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén]

(1) A foglalkoztatott jogviszonya megszüntetésekor, illetve megszűnésekor a feladataival kapcsolatos iratait köteles átadni és a foglalkoztató NAV szervvel elszámolni. Az átadás-átvétel és az elszámolás feltételeit a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles biztosítani.

(2) A jogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül, a foglalkoztatott részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

(3) A foglalkoztatott részére a (2) bekezdés szerint kiadandó igazolás tartalmazza

- a) szolgálati jogviszonya megszűnésének jogcímét,
- b) a NAV-nál szolgálati jogviszonyban töltött idejét,
- c) az illetményéből határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozását és ennek jogosultját, vagy azt, hogy ilyen tartozása nincs,
- d) a szolgálati jogviszony megszűnésének évében igénybe vett szabadsága időtartamát, valamint
- e) a kifizetett végkielégítés összegét.

IX. Fejezet

A szolgálati jogviszony tartalma

78. § [A foglalkoztató szerv kötelezettségei]

(1) A foglalkoztató NAV szerv köteles

- a) a foglalkoztatottat a kinevezésében foglaltak és a jogszabályok, illetve a foglalkoztatási szabályzat szerint foglalkoztatni, részére az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,
- b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,
- c) a foglalkoztatott feladatait és a munkakör betöltésével kapcsolatos követelményeket (végzettség, szakképzettség, szakképesítés, tapasztalat, képességek) munkaköri leírásban rögzíteni,
- d) a munkaköri feladatok ellátását úgy megszervezni, hogy a foglalkoztatott a szolgálati jogviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja,
- e) a munkaköri feladatok elvégzéséhez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni,
- f) a munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt vagy engedélyezett, a foglalkoztatott feladataival kapcsolatos indokolt és szükséges képzést és továbbképzést biztosítani,
- g) a foglalkoztatott illetményét és egyéb járandóságait megfizetni,
- h) a foglalkoztatottnak a szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése során indokoltan felmerült költségeit megtéríteni,
- i) a foglalkoztatott teljesítményét értékelni,
- j) biztosítani annak lehetőségét, hogy a foglalkoztatott érdekképviselői tevékenységével kapcsolatos jogait – e törvényben meghatározott keretek között – gyakorolhassa.

(2) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlása során a munkáltatói intézkedés a foglalkoztatott jogainak korlátozásával jár, a munkáltatói jogkör gyakorlójának a több lehetséges és alkalmas korlátozás közül azt kell választania, amely az eredmény biztosítása mellett a foglalkoztatottra a legkisebb sérelemmel jár.

(3) A foglalkoztatottat csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(4) A fogyatékkal élő, illetve a megváltozott munkaképességű foglalkoztatott foglalkoztatása során a foglalkoztató NAV szervnek gondoskodnia kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(5) A NAV vezetője köteles az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint az általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben foglalkoztatási szabályzatot kiadni.

79. § [Szavazati jog gyakorlásának biztosítása]

(1) A szolgálatszervezés során figyelemmel kell lenni arra, hogy a foglalkoztatott az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, továbbá népszavazáson szavazhasson.

(2) Ha a foglalkoztatott szolgálati érdekből a szavazáshoz szükséges ideig nem tartózkodhat a lakóhelyén, erről őt a választás, népszavazás előtt legalább tizenöt nappal értesíteni kell. Ez esetben lehetővé kell tenni számára – ha a választási eljárásról szóló törvény másképpen nem rendelkezik –, hogy a munkavégzési helyén szavazhasson.

80. § [A foglalkoztatott kötelezettségei]

(1) A foglalkoztatott köteles

- a) feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői utasításoknak megfelelően – a pénzügyőr szükség esetén a veszély vállalásával –, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint ellátni,
- b) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni,
- c) a munkaképes állapot megállapítása érdekében a befolyásoltság kiszűrése céljából az alkohol, a kábítószer vagy pszichotróp anyag fogyasztásának ellenőrzését célzó, műtétnek nem minősülő noninvazív vizsgálatnak magát alávetni a miniszteri rendeletben meghatározott szabályok szerint,
- d) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkavégzésre rendelkezésére állni,
- e) felettese utasítását – az e törvényben foglalt esetek kivételével – végrehajtani,
- f) vezetőkkel és munkatársakkal együttműködni,
- g) munkáját személyesen ellátni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez – kivéve, ha ez a feladat végrehajtásával elkerülhetetlenül együtt jár – más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő,
- h) a számára a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy jogszabály által meghatározott képzésben részt venni, és az előírt vizsgákat letenni,

- i) a rábízott, a munkaköre ellátásához biztosított eszközt, felszerelést megóvni, rendeltetésszerűen használni.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározottakon túl a pénzügyőr

- a) köteles az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági követelményeknek eleget tenni, és az ezek ellenőrzése érdekében szükséges, a miniszter által rendeletben meghatározott felméréseknek, szűréseknek és vizsgálatoknak magát alávetni, egészségének megóvása, valamint gyógyulása érdekében az előírt orvosi utasításokat betartani,
- b) köteles a munkaképes állapot megállapítása érdekében a befolyásoltság kiszűrése céljából az alkohol, a kábítószer vagy pszichotróp anyag fogyasztásának ellenőrzését célzó, műtétnek nem minősülő invazív vizsgálatnak magát alávetni a miniszteri rendeletben meghatározott szabályok szerint,
- c) köteles a jogszabályban foglalt esetben magát kötelező védőoltásnak – az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 58. § (1)-(3) bekezdésében foglalt korlátozásokkal – alávetni.
- d) szolgálati érdekből kötelezhető arra, hogy szolgálatteljesítési időn kívüli elérhetőségét bejelentsen, a tartózkodási helyéről a munkáltatói jogkör gyakorlóját tájékoztassa, szolgálatképes állapotát fenntartsa,
- e) szolgálati érdekből kötelezhető arra, hogy a külföldre utazását bejelentsen.

(3) Az (1) bekezdés c) pontja, illetve a (2) bekezdés b) pontja szerinti vizsgálat során keletkezett adatok kizárólag fegyelmi, büntető-, méltatlansági vagy kártérítési eljárás során használhatóak fel. Abban az esetben, ha a vizsgálat befejezését követő három hónapon belül fegyelmi, büntető-, méltatlansági vagy kártérítési eljárás nem indul, a vizsgálat során keletkezett adatokat törölni kell.

(4) A miniszter rendeletben határozza meg azokat a fertőző betegségeket, amelyek esetében a munkakörhöz vagy egyes munkaköri feladatokhoz kapcsolódóan – így különösen a külföldi szolgálat végrehajtása során – a pénzügyőr vagy pénzügyőrök egyes csoportjainak egészségét és biztonságát veszélyeztető biológiai kóroki tényező kockázatának elkerülése érdekében kötelező védőoltás elrendelésének van helye. A kötelező védőoltást a NAV egészségügyi szakfeladatainak ellátásáért felelős vezető javaslatára a NAV vezetője rendeli el. A NAV vezetője által elrendelt kötelező védőoltás alól az Eütv. 58. § (3) bekezdése szerinti mentesítést a védőoltásra kötelezett pénzügyőr, törvényes képviselője vagy kezelőorvosa a NAV egészségügyi szakfeladatainak ellátásáért felelős vezetőnél kezdeményezheti.

(5) A védőoltásra kötelezett pénzügyőr a védőoltásra kötelezéssel kapcsolatban a védőoltás beadására halasztó hatályú kifogást terjeszthet elő a miniszteri rendeletben meghatározott szabályok szerint. A kifogás elbírálásáig az egészséget veszélyeztető biológiai kóroki tényező kockázatának elkerülése érdekében a pénzügyőr nem kötelezhető olyan feladat ellátására, amelyre tekintettel a védőoltás beadását elrendelték.

81. § [Bejelentési kötelezettség]

(1) A kölcsönös együttműködési kötelezettség keretében a foglalkoztatott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban bejelenteni, ha vele szemben közvéadra üldözendő büntett megalapozott gyanúját közölték.

(2) A kötelezett a megalapozott gyanú közlését követő 15 napon belül köteles az (1) bekezdés szerinti kötelezettségének eleget tenni. A határidő elmulasztása esetén a kötelezett igazolással élhet.

(3) Igazolásnak nincs helye akkor, ha a büntetőeljárásról a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerzett, kivéve, ha a kötelezett a tájékoztatási kötelezettségének önhibáján kívül nem tudott eleget tenni. Ilyen esetben a (2) bekezdésben foglalt határidőt az akadály elhárultát követő naptól kell számítani.

(4) Fegyelmi vétségnek minősül, ha a kötelezett az (1) bekezdés szerinti bejelentési kötelezettségét elmulasztja, mulasztása miatt igazolással nem élt, és a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomására jut, hogy a kötelezett ellen büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént.

(5) Az (1) bekezdés, illetve a (4) bekezdés szerinti esetben nincs helye a Magyar Kormánytisztviselői Kar, illetve a Magyar Rendvédelmi Kar előtti etikai eljárás lefolytatásának.

82. § [Utasítás végrehajtásának megtagadása tisztviselő esetén]

(1) A tisztviselő köteles felettese utasítását végrehajtani.

(2) A tisztviselő köteles felettese utasításának végrehajtását megtagadni, ha annak teljesítésével:

- a) bűncselekményt vagy szabálysértést valósítana meg;
- b) más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetve a környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A tisztviselő az utasítás végrehajtását megtagadhatja, ha annak teljesítése

- a) az életét, egészségét vagy testi épségét, közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy
- b) jogszabályba vagy a feladatellátásra irányadó normatív utasításba ütközne.

(4) A tisztviselő köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba vagy a feladatellátásra irányadó normatív utasításba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a tisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg. A tisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti.

(5) Ha az utasítást adó a tisztviselőnek nem közvetlen felettese, a közvetlen felettes útján kell az írásba foglalást kérni.

(6) Ha a felettes a rendelkezését a (4) bekezdésben foglalt figyelemfelhívás ellenére fenntartja, a tisztviselő köteles az utasítást végrehajtani, de jogosult különvéleményét írásba foglalni. Emiatt hátrány nem érheti.

(7) A (6) bekezdés szerinti esetben a jogszabálysértő utasítás végrehajtásáért kizárólag az azt kiadó felel.

(8) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a tisztviselőt az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.

(9) Ha a tisztviselő az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

(10) A tisztviselő a felettese utasításától akkor térhet el, ha ezt a foglalkoztató NAV szerv károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a felettes értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a feletestet haladéktalanul tájékoztatni kell.

83. § [Utasítás végrehajtásának megtagadása pénzügyőr esetén]

(1) A pénzügyőr köteles felettese utasítását végrehajtani.

(2) A pénzügyőr köteles felettese utasításának végrehajtását megtagadni, ha annak teljesítésével bűncselekményt követne el.

(3) A (2) bekezdésben foglalt kivétellel a pénzügyőr a jogszabálysértő utasítás végrehajtását nem tagadhatja meg. Ha azonban annak jogellenessége felismerhető számára, arra haladéktalanul köteles az utasítást adó figyelmét felhívni. Ha a felettes a rendelkezését ennek ellenére fenntartja, azt kérelemre írásba kell foglalnia. A jogszabálysértő utasítás végrehajtásáért kizárólag az azt kiadó felel.

(4) Ha az utasítást adó a pénzügyőrnek nem közvetlen felettese, akkor a közvetlen felettes útján kell az írásba foglalást kérni.

(5) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a pénzügyőrt az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a további utasításokat teljesítse.

(6) Ha a pénzügyőr az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

84. § [Technikai ellenőrzés]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a miniszter által meghatározott munkakört betöltő foglalkoztatott munkavégzését az e törvényben meghatározott feltételekkel, az erre szolgáló technikai eszköz igénybevételevel is ellenőrizheti (a továbbiakban: technikai ellenőrzés). Technikai ellenőrzésre képrögzítő, hangrögzítő, valamint kép- és hangrögzítő eszköz, továbbá a tartózkodási hely megállapítására és nyomon követésére alkalmas technikai berendezés alkalmazható.

(2) A technikai ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. Nem alkalmazható elektronikus megfigyelőrendszer olyan helyen, ahol a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles gondoskodni arról, hogy a technikai eszközzel végzett ellenőrzés során rögzített adathoz illetéktelen személy ne férjen hozzá.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója technikai ellenőrzést kizárólag a munkavégzés ideje alatt, a munkavégzésre vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése céljából végezhet. Technikai ellenőrzéssel a foglalkoztatott magánélete nem ellenőrizhető.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója előzetesen írásban tájékoztatja a foglalkoztatottat annak a technikai eszköznek az alkalmazásáról, amely az ellenőrzésére szolgál.

(5) A technikai ellenőrzés során rögzített adat csak a rögzítés helyszínén elkövetett bűncselekmény vagy szabálysértés miatt indult eljárás, egyéb jogsértés miatt indult közigazgatási eljárás, a kényszerítő eszköz alkalmazása vagy pénzügyőri intézkedés jogszerűségének vizsgálata, a fegyelmi eljárás vagy a kártérítési eljárás lefolytatása céljából, valamint a foglalkoztatott jogainak gyakorlása érdekében használható fel, és azt a munkáltatói jogkör gyakorlója kizárólag az ezen eljárás lefolytatására jogosult bíróságnak vagy hatóságnak adhatja át.

(6) A technikai ellenőrzés során rögzített adatok legfeljebb a rögzítést követő harminc napig kezelhetők, ezt követően – ha nem indul azok felhasználásával az (5) bekezdésben meghatározott eljárás – azokat törölni kell. Ha a rögzített adatok alapján az (5) bekezdésben meghatározott eljárás indul, úgy azok kezelésére az alapul szolgáló eljárás szabályait kell alkalmazni.

(7) Az (5) bekezdésben meghatározott eljárás megindításához és lefolytatásához szükséges adatok és információk biztosítása céljából – ha ilyen cselekmény elkövetésére utaló adat vagy információ a (6) bekezdés szerinti időtartamon belül merül fel – az adatkezelő szerv a

rögzített adatok kezelésének határidejét legfeljebb harminc napig meghosszabbíthatja. Ha ezen időtartamon belül nem indul olyan eljárás, amelyben a felvételek felhasználhatók, az adatokat haladéktalanul törölni kell.

85. § [Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés]

(1) A foglalkoztatott mentesül a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) az állampolgári kötelezettségének teljesítése alatt,
- b) keresőképtelensége időtartamára,
- c) jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
- d) kötelező orvosi vizsgálata időtartamára, valamint a várandóssággal összefüggő orvosi vizsgálat teljes időtartamára,
- e) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- f) a 109. § (3) bekezdésben meghatározott időtartamra,
- g) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- h) a 95. § és 97. §-ban foglaltak szerint, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- i) önkéntes, illetve létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása időtartamára,
- j) bíróság, hatóság felhívására az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára, továbbá
- l) e törvényben, e törvény végrehajtására kiadott jogszabályban, valamint a foglalkoztatási szabályzatban meghatározott időtartamra,
- m) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
- n) a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélye alapján,
- o) az egészségkárosodási ellátásra jogosultság megállapítására irányuló eljárás alatt az eljárás során elfogadott munkakörbe helyezéséig, vagy ha erre nem kerül sor, az egészségkárosodási ellátásra jogosultság tárgyában hozott döntés meghozataláig.

(2) A rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség alóli (1) bekezdés szerinti mentesülés esetében – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a foglalkoztatott a távollét idejére távolléti díjra jogosult.

(3) Az (1) bekezdés m) pontja szerinti esetben az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül kell a foglalkoztatottat mentesíteni a kérésének megfelelő időpontban. Az igénybevételről a foglalkoztatott legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

86. § [Szolgálati jogviszonyban töltött idő számítása]

(1) A besorolás, a jubileumi jutalom és a végkielégítés szabályainak alkalmazása során a szolgálati jogviszonyban töltött idő számításánál nem lehet figyelembe venni az állásból történő felfüggesztés, a letartóztatás (előzetes letartóztatás), az előzetes kényszergyógykezelés, valamint az olyan bünyügyi felügyelet időtartamát, amelynek során a bíróság a terhelt számára előírta, hogy lakást, egyéb helyiséget, intézményt, vagy ahhoz tartozó bekerített helyet engedély nélkül nem hagyhatja el.

(2) Az (1) bekezdés nem alkalmazható, ha az érintett személyt az ellene emelt vád alól utóbb jogerősen felmentették, a büntetőeljárást megszüntették, vagy a fegyelmi eljárást a 194. § b)-f) pontja alapján megszüntették.

(3) Az illetmény nélküli szabadság tartama a társadalombiztosítási szabályok szerint számítható be a szolgálati jogviszonyban töltött időbe és a tényleges szolgálati időbe. A szolgálati jogviszony tartama alatt gyermekgondozás céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság ideje a tényleges szolgálati időbe és a szolgálati jogviszonyban töltött időbe beszámít.

(4) A szolgálati jogviszony szünetelésének időtartama szolgálati jogviszonyban töltött időnek számít, ha a járulékfizetési kötelezettségnek eleget tettek.

87. § [Szolgálati igazolvány és jelvény]

(1) A foglalkoztatottat el kell látni a NAV-hoz tartozást igazoló szolgálati igazolvánnyal.

(2) A pénzügyőr szolgálati igazolványa a NAV állományába tartozáson túl – a miniszter által meghatározottak szerint – igazolja a pénzügyőr

a) fegyverviselési jogosultságát, valamint

b) intézkedési jogosultságát.

(3) A szolgálati igazolvány adattartalmát a miniszter rendeletben határozza meg.

(4) A szolgálati jelvény a NAV-nál rendszeresített, azonosító számmal ellátott jelvény, amely a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló törvényben meghatározottak szerint igazolja a pénzügyőr szolgálati, hatósági intézkedésre való jogosultságát.

88. § [Elévülés]

(1) A szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos igény – ha törvény eltérően nem rendelkezik – három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év alatt, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) A bűncselekménnyel okozott személyiségi jogi sérelem miatt fizetendő sérelemdíj iránti igény öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(4) A kártérítés – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a károkozás bekövetkeztekor nyomban esedékes.

(5) A sérelemdíj – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a személyiségi jogi sérelem bekövetkezésekor nyomban esedékes.

(6) Az igény elévülése az igény érvényesítésének esedékessé válásától kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(7) Az elévült igényt bírósági úton érvényesíteni nem lehet, azonban az elévült követelés beszámítható, ha az elévülés az ellenkövetelés keletkezésekor még nem következett be. Az elévülés utáni teljesítést elévülés címén visszakövetelni nem lehet.

(8) Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudta érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

(9) Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételének kezdeményezése,

az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetve az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

X. Fejezet

Összeférhetetlenség

89. § [Összeférhetetlenség általános szabályai]

(1) A foglalkoztatott

- a) nem tölthet be olyan munkakört, amelyben a hozzátartozójával az adott szerven belül irányítási (felügyeleti), felettesi-alárendelti viszonyba, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne;
- b) nem láthat el olyan feladatot, amelynek révén olyan gazdálkodó szervezettel kerül elszámolási viszonyba, amelyben a hozzátartozójának a Ptk. szerinti többségi befolyása van, vagy a hozzátartozó az elszámolási viszonyra befolyással bíró tisztséget (munkakört) lát el.

(2) A foglalkoztatott nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a köz szolgálatához méltatlan, vagy amely a foglalkoztatott pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét, illetve a NAV tekintélyét veszélyeztetné.

(3) A foglalkoztatott pártban tisztséget nem viselhet, párt nevében vagy érdekében – az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán jelöltként való részvételt kivéve – közszereplést nem vállalhat, a NAV-nál vagy munkavégzés közben politikai tevékenységet nem folytathat.

(4) A (3) bekezdés alkalmazásában politikai tevékenységnek kell tekinteni minden olyan, a NAV-on belül szélesebb munkahelyi nyilvánosság előtt tett megnyilvánulást, illetve munkavégzés közben nem a NAV foglalkoztatottjai előtt tett megnyilvánulást, amely kifejezetten valamely párt- vagy politikai mozgalom céljának megvalósulása érdekében a párt- vagy politikai mozgalom segítésére vagy támogatására szólít fel.

(5) A foglalkoztatott nem lehet

- a) országgyűlési vagy európai parlamenti képviselő,
- b) nemzetiségi szószóló,
- c) főpolgármester, főpolgármester-helyettes,
- d) megyei közgyűlés elnöke, alelnöke,
- e) polgármester, alpolgármester,
- f) helyi nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese,
- g) országos nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese, továbbá
- h) nemzetiségi önkormányzat képviselője.

(6) A tisztviselő nem lehet helyi önkormányzati képviselő, vagy a képviselő-testület bizottságának nem képviselő tagja annál az önkormányzatnál, amely a NAV őt alkalmazó szerve szervezetszerű működési területén működik.

(7) A pénzügyőr nem lehet helyi önkormányzati képviselő vagy a képviselő-testület bizottságának nem képviselő tagja.

(8) A foglalkoztatott haladéktalanul köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának bejelenteni az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati

képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán jelöltként való nyilvántartásba vételét, a jelöltségtől való visszalépését, a tisztségbe való megválasztását, valamint annak elmaradását.

(9) Nem keletkeztet összeférhetetlenséget a Magyar Kormánytisztviselői Karban, a Magyar Rendvédelmi Kar NAV Tagozatában, illetve a munkavállalói érdekképviseleti szervben betöltött tisztség.

(10) Nem keletkeztet összeférhetetlenséget a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység, ha a foglalkoztatott és a digitális megoldások exportjával és programok fejlesztésével összefüggő feladatok koordinációját ellátó szervezet közötti, erre irányuló megállapodást a munkáltatói jogkör gyakorlója előzetesen engedélyezi és a tevékenység időtartama tárgyévénként a hat hónapot nem haladja meg.

90. § [Gyakorolható tevékenységek]

(1) A foglalkoztatott a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye nélkül létesíthet, illetve folytathat

a) tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, egészségügyi valamint jogi oldalon alá eső szellemi tevékenységet és nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység),

b) közérdekű önkéntes tevékenységet,

c) állami projektértékelői jogviszonyt.

(2) A foglalkoztatott a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével létesíthet, illetve folytathat

a) az (1) bekezdésbe nem tartozó munkavégzésre irányuló további jogviszonyt [133. § (1) bekezdés], illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt [133. § (3) bekezdése, ideértve a (4) bekezdés a) és c)-g) pontját is],

b) gazdasági társaságnál cégvezetői, képviseleti tevékenységet – ide nem értve a vezető tisztségviselői, illetve felügyelő bizottsági tagsági tevékenységet,

c) mezőgazdasági őstermelői tevékenységet.

(3) Vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye nélkül létesíthet, illetve folytathat

a) gyakorolható tevékenységet,

b) állami projektértékelői jogviszonyt.

(4) Vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott a munkáltatói jogkör gyakorlójának az előzetes engedélye alapján

a) viselhet egyesületben, a 89. § (9) bekezdésben említett szervezetek kivételével érdekképviseleti szervezetben, valamint szövetkezetben tisztséget,

b) folytathat közérdekű önkéntes tevékenységet,

c) lehet alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke,

d) elláthat edzői, versenybírói, játékvezetői tevékenységet,

e) igazságügyi szakértői tevékenységet végezhet a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak szerint,

f) folytathat tanszékvezetői tevékenységet,

g) lehet felsőoktatási intézmény oktatási feladatokat is ellátó belső szervezeti egységének vezetője,

h) folytathat mezőgazdasági őstermelői tevékenységet.

(5) A foglalkoztatott – ideértve a vezetői munkakört betöltő foglalkoztatottat is – a NAV vezetőjének előzetes engedélyével gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag lehet, feltéve, ha

- a) a gazdasági társaság önkormányzati, köztestületi többségi tulajdonban van,
- b) a gazdasági társaság állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítvány közvetlen vagy közvetett tulajdonában van,
- c) a gazdasági társaság tartósan állami tulajdonban van,
- d) a gazdasági társaságba az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, vagy
- e) a gazdasági társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló törvény rendelkezései alapján számítva – legalább 50 százalék.

(6) A vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott a (3)-(5) bekezdésben meghatározottakon túl további, illetve egyéb jogviszonyt nem létesíthet.

(7) Az (1) és (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt, illetve az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a közérdekű önkéntes tevékenység folytatására irányuló jogviszonyt annak létesítését megelőzően a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban be kell jelenteni, ha e jogviszony keretében végzett tevékenység a foglalkoztatott munkaköri feladataival közvetlenül összefügg.

(8) Az (1) és (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően a gyakorolható tevékenység, illetve az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a közérdekű önkéntes tevékenység folytatására irányuló jogviszony kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján létesíthető, ha a munkavégzés időtartama részben azonos a foglalkoztatott munkaidejével.

(9) Az (1)-(8) bekezdésben meghatározott összeférhetetlenségi szabály nem alkalmazható a felmentési idő során a munkavégzési kötelezettség alól mentesített foglalkoztatottal szemben.

91. § [Engedélyköteles tevékenységek engedélyezése]

(1) A 90. § alkalmazása során különösen akkor nem engedélyezhető a foglalkoztatott részére a 90. § szerinti engedélyköteles jogviszony létesítése, illetve tevékenység folytatása, ha

- a) alappal feltételezhető, hogy az a 89. § (2) bekezdésébe ütközik,
- b) az a NAV-ra vonatkozó, jogszabályban meghatározott feladatokhoz kapcsolódik, illetve azokkal ellentétes vagy azok végrehajtását veszélyezteti, akadályozza,
- c) a tevékenység a NAV-nál használt, hozzáférhető nyilvántartások felhasználásával történne, vagy olyan ügyintézésre vonatkozik, amelyben a NAV mint hatóság jár el,
- d) a végzendő tevékenység harmadik személyről információ gyűjtésére irányul,
- e) a tevékenység folytán a foglalkoztatott, illetve a tevékenységet biztosító szervezet a NAV-val kerülne gazdasági, pénzügyi elszámolási viszonyba,
- f) a tevékenység a foglalkoztatott munkaköri köteleességéből fakadó feladata,
- g) az engedélyezni kért tevékenység (jogviszony) folytatása a foglalkoztatott munkaidejébe esik, ide nem értve a 90. § (4) és (5) bekezdése szerinti tevékenységek (jogviszonyok) engedélyezésének esetét, ha az az e törvény szerint engedélykötelesnek minősül, valamint ide nem értve a 90. § (8) bekezdése szerinti esetet,
- h) az a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyából fakadó és a munkakörével járó kötelezettségei, feladatai maradéktalan ellátását veszélyezteti.

(2) Az (1) bekezdés h) pontja alkalmazásában a szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségek maradéktalan teljesítésének sérelme akkor állapítható meg, ha az

engedélyezni kért jogviszony, illetve tevékenysége miatt a foglalkoztatott a munkaköre szerinti feladatát nem tudja a vele szemben támasztható elvárásoknak megfelelően ellátni, vagy ha emiatt egyes feladatok ellátásával – pénzügyőrök esetén ideértve a túlmunkát és a készenlétet is – rendszeresen nem lehet megbízni.

(3) A 90. § szerinti engedélyköteles jogviszony létesítésére, módosítására, illetve tevékenység folytatására vonatkozó kérelmet írásban kell benyújtani a 90. § szerinti engedélyezőhöz. Az engedély megszerzéséig az engedélyezni kért jogviszony nem létesíthető, arra irányuló tevékenység nem folytatható.

(4) A kérelem tárgyában az engedélyező harminc napon belül dönt.

(5) Az engedélyezésről, illetve a kérelem elutasításáról írásban kell rendelkezni. Az elutasító döntést indokolni kell. Az engedélyezés határozott vagy határozatlan időtartamra történhet.

(6) Az engedélyhez kötött jogviszony megszűnését vagy lényeges, utóbb bekövetkező változását a 90. § szerinti engedélyezőhöz írásban haladéktalanul be kell jelenteni.

(7) A kérelem kötelező minimális tartalmi elemeit, továbbá az összeférhetlenséggel kapcsolatos iratok kezelésének szabályait a foglalkoztatási szabályzat határozza meg.

92. § [Összeférhetlenség bejelentése]

(1) A foglalkoztatott köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merült fel, illetve ha a szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe került. A munkáltatói jogkör gyakorlója írásban köteles felszólítani a foglalkoztatottat az összeférhetlenség megszüntetésére. A munkáltatói jogkör gyakorlója akkor is köteles a foglalkoztatottat írásban felszólítani az összeférhetlenség megszüntetésére, ha a foglalkoztatott bejelentésének hiánya ellenére szerez tudomást arról, hogy a foglalkoztatottal szemben összeférhetlenségi ok áll fenn. Ha a foglalkoztatott az összeférhetlenséget a felszólítás közlésétől számított harminc napon belül nem szüntette meg, szolgálati jogviszonya megszűnik. Ha az összeférhetlenség bíróság vagy más hatóság eljárása folytán szűnik meg, akkor a bíróság, vagy más hatóság döntésére irányuló eljárást kell harminc napon belül kezdeményezni.

(2) Ha a foglalkoztatott az összeférhetlenségi okot megszüntette, vagy annak megszüntetését a bíróságnál vagy más hatóságnál kezdeményezte, azt írásban köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójának bejelenteni.

(3) Ha a 89. § (1) bekezdés a) pontja szerinti összeférhetlenség a szolgálati jogviszony fennállása alatt keletkezik, akkor az érintettek megegyezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el, hogy melyik foglalkoztatottnak szűnik meg a szolgálati jogviszonya.

93. § [Pénzügyi nyomozóra vonatkozó speciális szabályok]

(1) A bűnözés elleni eredményes fellépés céljából a NAV bűnmegelőzési, bűnüldözési, büntfelderítési és nyomozati feladatait ellátó foglalkoztatott (a továbbiakban: pénzügyi nyomozó) szolgálati jogviszonyának fenntartása mellett – szolgálati feladatként, a NAV-hoz tartozás leplezésével és e törvény összeférhetlenségi szabályaira tekintet nélkül – más foglalkoztatási jogviszony létesítésével vagy egyéb jövedelemszerző tevékenység folytatásával bízható meg.

(2) Az (1) bekezdés szerinti feladat ellátása alatt a pénzügyi nyomozó társadalombiztosítási ellátására, járandóságaira a NAV pénzügyőri állományára vonatkozó szabályok szerint jogosult.

(3) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályokat a miniszter állapítja meg, továbbá – a költségvetési és társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítése és a járandóságok tekintetében – az érintett szervezetekkel kötött megállapodás tartalmazza.

XI. Fejezet

Teljesítményértékelés

94. § [Teljesítményértékelés]

(1) A foglalkoztatott munkateljesítményét a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében eljárva

a) év közben negyedévente – a negyedévet követő hónap 15-éig szóban, félévet követően írásban – részértékeléssel értékelheti,

b) évente egyszer, a tárgyévet követő év január 15-éig írásban értékeli

[a) és b) pont a továbbiakban együtt: teljesítményértékelés].

(2) Az értékelést a tárgyév február 15-ig meghatározott teljesítménykövetelmény alapján kell elvégezni. Az értékelés eredményeként a teljesítmény kivételes, jó, átlagos, átlag alatti, illetve elfogadhatatlan fokozatú lehet. Az érintett a teljesítményértékelésre észrevételt tehet.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően év közben is teljesítményértékelést kell végezni a NAV szervek közötti áthelyezés, illetve szervezeti egység váltás esetén, valamint akkor is, ha a foglalkoztatott munkaköre év közben megváltozik. Ilyen esetben a tárgyév hátralévő részére új egyéni teljesítménykövetelményt kell kitűzni és a tárgyévi teljesítményértékelés során az évközi teljesítményértékelés eredményét figyelembe kell venni. Nem kell új teljesítménykövetelményt kitűzni, ha a szervezeti egység váltás nem jár a munkakör megváltozásával.

(4) A (3) bekezdéstől eltérően nem lehet a tárgyév hátralévő részére új egyéni teljesítménykövetelményt kitűzni és tárgyévi teljesítményértékelést készíteni, ha a NAV szervek közötti áthelyezéstől, illetve a szervezeti egység váltástól vagy a munkakör év közbeni változásától számítva az év végéig három hónapnál kevesebb idő van hátra. Ilyen esetben az évközi teljesítményértékelés minősül tárgyévi teljesítményértékelésnek.

(5) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján – ha az érintettnek a tárgyévben az értékelést közvetlenül megelőző legalább három egybefüggő hónap teljesítménye értékelhető – év közben is végezhető teljesítményértékelés, ha a munkakörre való alkalmatlanság merül fel. Ilyen esetben a tárgyévi teljesítményértékelés során az évközi teljesítményértékelés eredményét figyelembe kell venni, függetlenül attól, hogy a kinevezés módosítására sor kerül-e, ide nem értve a (6) bekezdés szerinti esetet.

(6) Ha az (5) bekezdés szerinti eljárás következtében a 47. § (2) bekezdés e) pontja szerinti áthelyezésre, alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezésre vagy szervezeti egységváltásra kerül sor, úgy a tárgyév hátralévő része tekintetében a (3) és (4) bekezdés megfelelő alkalmazásával kell eljárni.

(7) Ha a foglalkoztatott teljesítménye elfogadhatatlan fokozatú, a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul intézkedik a foglalkoztatott jogviszonyának megszüntetése iránt.

(8) A teljesítményértékeléssel szemben önálló jogorvoslatnak nincs helye, az az annak alapján meghozott munkáltatói intézkedés elleni kereset keretében támadható.

XII. Fejezet

Képzés, továbbképzés

95. § [Képzési kötelezettség]

(1) A foglalkoztatott jogosult az előmenetelhez előírt, illetve köteles a központilag vagy munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt képzésben, továbbképzésben, vagy átképzésben (a továbbiakban együtt: továbbképzés) részt venni.

(2) A pénzügyőr foglalkoztatottnak a próbaidő alatt teljesítenie kell a NAV jellegének megfelelő rendészeti végzettségnek minősülő tanfolyamot.

(3) A foglalkoztatottnak a kinevezésétől számított két éven belül teljesítenie kell a munkakörének megfelelő, munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt alapképzést.

(4) Ha a foglalkoztatott a (2) és (3) bekezdés szerinti képzési kötelezettségét a munkáltatói jogkör gyakorlójának kötelezése ellenére önhibájából a meghatározott idő alatt nem kezdte meg, vagy önhibájából nem fejezte be, illetve a vizsgát nem tette le, a szolgálati jogviszonya megszűnik.

(5) A (2) és (3) bekezdés szerinti képzési kötelezettség teljesítésére nyitva álló határidőbe nem számít bele a harminc napot meghaladó illetmény nélküli szabadság vagy keresőképtelenség, továbbá a harminc napot meghaladó kiküldetés időtartama, valamint a tartós külszolgálat időtartama.

(6) A miniszter rendeletben határozza meg a foglalkoztatottak továbbképzési kötelezettségének szabályait, valamint azokat a végzettségeket, amelyek a (2) és (3) bekezdés szerinti képzési kötelezettség alól mentesítik a foglalkoztatottakat.

(7) A továbbképzést – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a NAV humánerőforrás-fejlesztési feladatokat ellátó intézete biztosítja.

96. § [Költségértéítési kötelezettség]

(1) Az érintett számára előírt továbbképzés és az ezzel összefüggő beszámolási vagy vizsgakötelezettség teljesítése miatt kieső munkaidőre járó illetményét a NAV köteles megtéríteni.

(2) A foglalkoztatottat megtérítési kötelezettség terheli a jogszabályban előírt továbbképzés, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt (3) bekezdés szerinti továbbképzés NAV által megtérített költségei tekintetében, ha

- a) a továbbképzést önhibájából elmulasztja, illetve az előírt követelményeket nem teljesíti, vagy
- b) szolgálati jogviszonya a 66. § (1) bekezdés f) pontja, a 67. § a)-b) vagy e)-f) pontja, a 70. § (2) bekezdés a) vagy f) pontja, 92. § (1) bekezdése, 95. § (4) bekezdése alapján szűnik meg a (3) bekezdésben meghatározottak szerint.

(3) A (2) bekezdés b) pontja szerinti megtérítési kötelezettség abban az esetben terheli a foglalkoztatottat,

- a) ha a szolgálati jogviszonya a továbbképzés befejezésétől számított két éven belül szűnik meg, vagy
- b) ha a szolgálati jogviszonya a létesítéstől számított hat éven belül szűnik meg, azzal, hogy a négy évet meghaladóan fennálló szolgálati jogviszony esetén a költségeknek a le nem töltött évekre eső hányadát kell megfizetni.

(4) A (2) bekezdés alapján a foglalkoztatott köteles megtéríteni a munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt, nem a NAV humánerőforrás-fejlesztési feladatokat ellátó intézete által biztosított képzés költségeit, ha a képzés költségei meghaladják a NAV vezetője által a foglalkoztatási szabályzatban meghatározott összeget.

(5) A (2) bekezdés szerinti megtérítési kötelezettség alapja az az összeg, amelyet a NAV a továbbképzésért megfizetett.

97. § [Képzés a foglalkoztatott saját elhatározása alapján]

(1) Ha a foglalkoztatott saját elhatározása alapján képzésben vesz részt és ez érinti a munkaidejét, köteles ezt engedélyeztetni a munkáltatói jogkör gyakorlójával. A munkáltatói jogkör gyakorlója engedélye alapján az érintett a (2)-(4) bekezdésben foglaltak szerint mentesül a tanulmányok folytatásához szükséges időre a munkavégzési kötelezettsége alól, amelynek időtartamára illetményre nem jogosult. Ebben az esetben a tanulmányi célú mentesítés időtartama illetmény nélküli távollétnek minősül. A munkáltatói jogkör gyakorlója és az érintett megállapodása alapján a tanulmányok folytatását azzal a feltétellel is engedélyezheti a munkáltatói jogkör gyakorlója, hogy az érintett a tanulmányi célú mentesítés időtartamát köteles ledolgozni.

(2) A mentesítés mértékét a munkáltatói jogkör gyakorlója az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon túl a munkáltatói jogkör gyakorlója vizsgánként – ha egy vizsganapon az érintettnek több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként – a vizsga napját is beszámítva négy munkanapra köteles az érintettet mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

(4) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltatói jogkör gyakorlója tíz munkanapra köteles az érintettet mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója az érintettet – kérésének megfelelően, a tanulmányi év folyamán – köteles a (3)-(4) bekezdés szerint mentesíteni munkavégzési kötelezettsége alól.

98. § [Tanulmányi szerződés]

(1) A tanulmányi szerződésben a NAV vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a foglalkoztatott pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a végzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül szolgálati jogviszonyát nem szünteti meg. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

(2) Nem köthető tanulmányi szerződés

- a) jogszabály vagy a foglalkoztatási szabályzat alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá,
- b) ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltatói jogkör gyakorlója kötelezte a foglalkoztatottat.

(3) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a foglalkoztató NAV szervet terhelő támogatás formáját és mértékét, a tanulmányok befejezése után a foglalkoztató NAV szervnél kötelezően szolgálati jogviszonyban eltöltendő idő tartamát, továbbá a támogatásban részesülőnek a foglalkoztató NAV szervet terhelő támogatás pénzben kiszámított összegére vonatkozó (7) és (10) bekezdés szerinti megtérítési kötelezettségét.

(4) A foglalkoztató NAV szervnél jogviszonyban töltendő idő tartamába – a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában – nem számít be az az időtartam, amelyre az érintettet szabadság nem illeti meg.

(5) A foglalkoztató NAV szerv tekintetében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő NAV szervre átszállnak.

(6) Ha a foglalkoztató NAV szerv a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a foglalkoztatott mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.

(7) Ha a támogatásban részesülő a tanulmányi szerződésbe foglalt tanulmányi kötelezettségeit nem teljesíti, illetve a meghatározott időtartamot nem tölti le vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a foglalkoztató NAV szerv követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését.

(8) Ha a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

(9) A tanulmányi szerződést mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna.

(10) Ha a foglalkoztatott jogviszonya 67. § *a)-b)* vagy *e)* pontja alapján szűnik meg, a foglalkoztató NAV szerv az általa nyújtott támogatást visszakövetelheti. A foglalkoztató NAV szerv a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a foglalkoztatott a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét tölti le. A támogatás nem követelhető vissza, ha a támogatásban részesülő jogviszonyát a munkáltatói jogkör gyakorlója felmentéssel megszünteti.

XIII. Fejezet

A munka- és pihenőidő

99. § [A napi munkaidő és az általános munkarend, a munkaidőkeret]

(1) A heti munkaidő negyven óra (általános heti munkaidő), a teljes napi munkaidő nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A részben vagy egészben készenléti jellegű munkakörben (a továbbiakban: készenléti jellegű munkakör) az (1) bekezdésben meghatározottnál hosszabb, de heti negyvennyolc órát meg nem haladó heti munkaidő állapítható meg.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatott által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja.

(4) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(5) A munkaidő (4) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az erre eső napokat a foglalkoztatottra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

(6) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(7) A folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett, valamint a készenléti jellegű munkakörben a munkaidőt a heti munkaidőtartam figyelembevételével legfeljebb hathavi keretben is meg lehet határozni.

(8) A (7) bekezdés alkalmazásában folyamatos ügyeleti szolgálatnak minősül a váltószolgálat. A munkaidőt váltószolgálatot ellátó foglalkoztatottak esetében negyedéves keretben kell meghatározni.

(9) Készenléti jellegű munkakör az a munkakör, amelyben

- a) a foglalkoztatott munkaköri feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a heti munkaidejének legalább egyharmadában fizikai vagy szellemi erőfeszítéssel járó, vagy fokozott figyelmet igénylő munkavégzés nélkül áll a NAV rendelkezésére, vagy
- b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a foglalkoztatott számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár, és a foglalkoztatott állandó készenléti helyzetben, a munkavégzési helyén látja el a szolgálatát.

(10) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

(11) A kinevezés az (1) bekezdésben foglalt munkaidőnél rövidebb heti munkaidőt is megállapíthat, azzal hogy ebben az esetben az egyébként járó illetményt arányosan csökkenteni kell (részmunkaidő).

(12) A munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározhatja a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

(13) Az alkalmazható munkarendeket és azok kereteit a NAV vezetője a foglalkoztatási szabályzatban határozza meg.

100. § [A munkaidő-beosztás szabályai]

(1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

(2) A foglalkoztatottra a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás eseteiben a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(4) A munkaidő-beosztást legalább tizennégy nappal korábban, legalább egy hétre előre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A közölt munkaidő-beosztás - a túlmunka elrendelésének kivételével - csak indokolt szolgálati érdekből vagy méltányolható okból változtatható meg. A változtatásról a foglalkoztatottat a tervezett munkavégzés megkezdése előtt legalább 24 órával kell értesíteni. Az így közölt munkaidő-beosztás módosítása nem eredményez túlmunkát.

(5) A munkaidő-beosztás szerint munkaszüneti napon, valamint húsvét- vagy pünkösdvasárnapon rendes munkaidőben teljesített munkavégzésért a foglalkoztatottat a munkájáért járó illetményén felül távolléti díj is megilleti.

(6) Éjszakai munkavégzésre, valamint huszonnégy órás szolgálatra nem lehet beosztani

- a) a nőt várandóssága megállapításától gyermekének egyéves koráig, továbbá

- b) a gyermekét egyedül nevelő foglalkoztatottat gyermekének tízéves koráig, ha annak felügyeletét más nem tudja ellátni.

101. § [Egyenlőtlen munkaidő-beosztás]

(1) A munkaidő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. A napi munkaidő ilyen esetben sem lehet – a részmunkaidő kivételével – négy óránál rövidebb, és – a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett, az ór- és a készenléti jellegű munkaköröket, valamint a (2) bekezdésben foglaltakat kivéve – tizenkét óránál hosszabb.

(2) Az eligazítás, váltás, valamint a szolgálati felszerelések felvétele és leadása érdekében a napi tizenkét órás munkaidő legfeljebb harminc perccel meghosszabbítható az egy vagy többhavi munkaidőkeretben foglalkoztatottnál, ha a munkavégzést naponta azonos helyen két fő egymás utáni beosztásával rendelik el.

(3) Fokozottan veszélyes – nagyfrekvenciás és ionizáló sugárzásnak, mérgezés, vagy biológiai kóroki tényezők jelenléte miatt fertőzés veszélyének kitett, továbbá föld alatti létesítményekben, mesterséges és klimatikus viszonyok melletti – munkakörben az ilyen tevékenységre fordítható napi munkaidő egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál sem haladhatja meg a hat órát.

(4) A foglalkoztatott beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje az (1) és (2) bekezdésben meghatározott időtartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A foglalkoztatott beosztás szerinti

- a) napi munkaidejébe a 105. § (1) bekezdés a) pontjában,
- b) heti munkaidejébe a 105. § (1) bekezdés a) és c) pontjában

meghatározott rendkívüli munkaidő időtartamát is be kell számítani.

(6) A foglalkoztatott beosztás szerinti napi munkaidejébe a készenlét teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a 99. § (2) bekezdésben foglalt, a heti munkaidő maximumára vonatkozó korlátozó rendelkezést azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

102. § [Munkaszüneti nap]

(1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

(2) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

(3) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évenként kiadott, az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását szabályozó rendeletet a NAV foglalkoztatottaira is alkalmazni kell.

103. § [Munkaközi szünet]

(1) Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a foglalkoztatott részére a munkaidőn túl – a munkavégzés megszakításával – napi harminc perc munkaközi szünetet kell egybefüggően biztosítani. A tizenkét órát elérő munkaidő esetén negyvenöt perc, a huszonnégy órát elérő munkaidő esetén hatvan perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásakor a beosztás szerinti napi munkaidőbe a 105. § (1) bekezdés a) pontja szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

104. § [Pihenőidő]

(1) A foglalkoztatott részére napi munkája befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszakítás kezdetének időpontjára esik, az (1) bekezdésben meghatározott időtartamhoz képest egy órával kevesebb is lehet.

(3) A foglalkoztatottat hetenként két egymást követő pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie (heti pihenőnap). Munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén havonta legalább heti egy pihenőnapot – vagy a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal – vasárnapra kell beosztani. A munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A (3) bekezdéstől eltérően a pihenőnap – a 101. § (3) bekezdése szerinti fokozottan veszélyes munkakört kivéve – a szolgálati elfoglaltság miatt havonta összevontan is kiadható.

(5) A foglalkoztatottat a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

105. § [Rendkívüli munkaidő, túlmunka]

(1) Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőn felüli munkaidő,
- b) a munkaidőkereten felüli munkaidő, továbbá
- c) a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha az érintettnek több helyen kell munkát végeznie, az első helyre érkezéstől az utolsó helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

(2) A foglalkoztatott rendkívüli esetben, valamint a szolgálat érdekében kötelezhető arra, hogy az (1) bekezdés szerinti időben munkát végezzen (a továbbiakban: túlmunka).

(3) Nem minősül túlmunkának, ha a foglalkoztatott az engedélyezett távollét idejét a munkáltatói jogkör gyakorlójával történt megállapodás alapján ledolgozza.

(4) A túlmunkát a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban kell elrendelnie. A túlmunka elrendelésének, nyilvántartásának és elszámolásának rendjét a NAV vezetője határozza meg.

(5) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként háromszáz óra túlmunka rendelhető el. Az elrendelhető túlmunka mértékét a NAV vezetője a NAV alaptevékenysége zavartalanságának biztosítása érdekében

a) a tisztviselők tekintetében legfeljebb 20%-kal növelheti,

b) a pénzügyőrök tekintetében a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 6. cikk b) pontjában meghatározott heti időtartamig növelheti azzal, hogy időkeret alkalmazása esetén a heti munkaidő és a túlmunka együttesen négyhavi átlagban nem haladhatja meg az irányelvben meghatározott heti időtartamot.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha a szolgálati jogviszony

- a) év közben kezdődött,
- b) határozott időre, illetve
- c) részmunkaidőre jött létre.

(7) Az (5) bekezdés szerinti korlátozás nem alkalmazható, ha a túlmunka elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása, illetve következményeinek felszámolása érdekében szükséges.

(8) A túlmunka elrendelése nem veszélyeztetheti a tisztviselő testi épségét, egészségét, illetve nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

(9) A NAV-nál ügyelet elrendelésére nem kerülhet sor. Ez a rendelkezés nem érinti a NAV-nál szervezett ügyeleti szolgálat ellátását, amely rendes munkaidőnek minősül.

106. § [Túlmunka ellentételezése]

(1) A foglalkoztatottat

- a) évi 150 óráig terjedő túlmunka teljesítéséért szabadidő,
- b) évi 150 órát meghaladó túlmunkáért – az érintettnek a túlmunka teljesítéskori illetményének a teljesített túlmunka idejére járó arányos összegének megfelelő – díjazás

illeti meg. A NAV vezetője a 150 órát meg nem haladó túlmunka teljesítésének díjazását is engedélyezheti, ha a szabadidő kiadása a NAV alaptevékenységének ellátását veszélyeztetné.

(2) A foglalkoztatottat túlmunka teljesítése esetén annak időtartamával azonos mértékű, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon teljesített túlmunka esetén a munkaidő időtartama kétszeresének megfelelő mértékű szabadidő, illetve díjazás illeti meg.

(3) Nem jogosult túlmunka teljesítése esetén szabadidőre, illetve díjazásra

- a) az osztályvezető kivételével a vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott,
- b) a foglalkoztatott a NAV-on belüli szakmai értekezleten, konferencián történt részvétel, illetve a rendezvényre történő oda- és visszautazás, valamint az egészségügyi és ruházati ellátásával kapcsolatos oda- és visszautazás időtartamára.

(4) Az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott esetben a szabadidőt a túlmunka teljesítését követően legkésőbb hatvan napon belül kell kiadni, ha ez nem lehetséges, a hatvan nap elteltétől számított harminc napon belül meg kell váltani. A megváltás az érintettnek a túlmunka teljesítéskori illetményének a szabadidőre járó arányos összege.

(5) Az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott esetben a túlmunka elvégzésért járó díjazást legkésőbb a tárgyhónapot követő második hónapban kell kifizetni.

107. § [Készenlét]

(1) A foglalkoztatott rendkívüli esetben, valamint a szolgálat érdekében a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles meghatározott ideig a munkavégzésre rendelkezésre állni. A készenlét alatt a tartózkodási helyét az érintett határozza meg oly módon, hogy a felettes utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre tudjon állni (a továbbiakban: készenlét).

(2) A foglalkoztatott a készenlét tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni.

(3) A készenlétet a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban kell elrendelnie. A készenlét elrendelésének, nyilvántartásának és elszámolásának rendjét a NAV vezetője határozza meg.

(4) A készenlét időtartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltatói jogkör gyakorlója – különösen indokolt esetben – eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni.

(5) A készenlét havi időtartama csak az érintett beleegyezése esetén haladhatja meg a százhatvannyolc órát, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(6) Ha az elrendelést megelőző százhatvannyolc órás időszakban az érintett a heti pihenőnapján készenlétet teljesített, a készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) időtartama alatt csak az érintett hozzájárulásával rendelhető el.

(7) A készenlét ellentételezésére a 152. §-t kell alkalmazni.

108. § [A foglalkoztatottat megillető szabadság]

A foglalkoztatott alap-, pót-, szülési és illetmény nélküli szabadságra, továbbá gyermek születése esetén járó pótszabadságra jogosult, emellett a tisztviselő betegszabadságra, a pénzügyőr egészségügyi szabadságra jogosult.

109. § [Szabadságra jogosító idő]

(1) A foglalkoztatottat minden naptári évben a munkában töltött idő alapján szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadságra jogosító időnek minősül

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama,
- b) a szabadság időtartama,
- c) a szülési szabadság időtartama,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság [123. §, 124. § (1) bekezdés a) pont] első hat hónapja,
- e) a hozzátartozó ápolása miatt kapott, harminc napot meg nem haladó illetmény nélküli szabadság időtartama,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó időtartama,
- g) a 85. § (1) bekezdés b)-e) és g)-k) pontjában meghatározott időtartam,
- h) az állásból való felfüggesztés időtartama, ha a fegyelmi eljárást a 194. § b)-f) pontjában foglalt okból szüntették meg, illetve, a büntetőeljárás a bíróság jogerős vagy véglegessé vált, illetve az ügyészség vagy a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozatával, illetve felmentéssel zárult.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltakon túl szabadságra jogosító időnek minősül továbbá a szoptató anya részére biztosított, a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig naponta egy óra időtartam, amely ikrek esetében – az előzőek figyelembevételével – az ikrek számához igazodik.

(4) A (3) bekezdés pénzügyőr esetében nem alkalmazható arra az időszakra, amire a 120. § (1) bekezdés a) pontja szerinti egészségügyi szabadságot vesz igénybe.

110. § [Alap- és pótszabadság]

(1) A NAV foglalkoztatottja alapszabadságának mértéke évente 25 munkanap.

(2) Az I. besorolási osztályba tartozó foglalkoztatott esetében a pótszabadság mértéke évente:

- a) 2 évig terjedő jogviszonyban töltött idő után 3 munkanap,
- b) 3-8 év jogviszonyban töltött idő után 5 munkanap,
- c) 9-16 év jogviszonyban töltött idő után 7 munkanap,
- d) 17-24 év jogviszonyban töltött idő után 9 munkanap,
- e) 25-31 év jogviszonyban töltött idő után 11 munkanap,
- f) 32-39 év jogviszonyban töltött idő után 12 munkanap,
- g) 40 év és annál hosszabb jogviszonyban töltött idő után 13 munkanap.

(3) A II. besorolási osztályba tartozó foglalkoztatott esetében a pótszabadság mértéke évente:

- a) 2-12 éves jogviszonyban töltött idő után 5 munkanap,
- b) 13-28 éves jogviszonyban töltött idő után 8 munkanap,
- c) 29 év és annál hosszabb jogviszonyban töltött idő után 10 munkanap.

(4) A (2)-(3) bekezdés alkalmazásában a foglalkoztatott jogviszonyban eltöltött idejét a 133. §-ban foglaltak alkalmazásával kell megállapítani.

(5) Figyelemmel a 116. § (3) bekezdésben foglaltakra is, a hosszabb tartamú pótszabadság az érintettnek abban az évben jár először, amelyben a (2)-(3) bekezdésben meghatározott időtartamú jogviszonyt betölti.

(6) A vezetői pótszabadság mértéke évente

- a) az osztályvezető és a területi szerv főosztályvezető-helyettese esetében tizenkét munkanap,
- b) az igazgatóhelyettes, a központi szerv főosztályvezető-helyettese és a területi szerv főosztályvezetője esetében tizenhárom munkanap,
- c) az igazgató, a központi szerv főosztályvezetője és a Bűnügyi Főigazgatóság főigazgató-helyettese esetében tizennégy munkanap,
- d) a szakfőigazgató, a Központi Irányítás főigazgató-helyettese és a Bűnügyi Főigazgatóság főigazgatója esetében tizenöt munkanap,
- e) a Központi Irányítás főigazgatója esetében tizenhat munkanap.

111. § [Gyermekek után járó pótszabadság]

(1) A foglalkoztatottat a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után két munkanap,
- b) két gyermeke után négy munkanap,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap

pótszabadság illeti meg.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

112. § [Fokozottan veszélyes munkavégzés, illetve egészségkárosodás esetén járó pótszabadság]

(1) A nagyfrekvenciás, illetve ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó, illetve mérgezésnek, valamint biológiai anyag feldolgozása közben fertőzés veszélyének kitett munkahelyen dolgozó foglalkoztatottat, ha naponta legalább három órán keresztül tevékenységét ionizáló sugárzásnak kitett munkakörülmények között illetve mérgezésnek, valamint biológiai anyag feldolgozása közben fertőzés veszélyének kitett munkakörülmények között végzi, évenként tíz munkanap pótszabadság illeti meg.

(2) A rehabilitációs szakértői szerv által megállapított legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodás esetén a foglalkoztatottnak évenként öt munkanap pótszabadság jár, illetve öt munkanap pótszabadság jár a fogyatékosági támogatásra vagy a vakok személyi járadékára jogosult foglalkoztatottnak.

113. § [Szabadság kiadásának általános szabályai]

(1) A szabadság engedélyezésére, illetve kiadására a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az általa kijelölt vezető jogosult.

(2) A szolgálati jogviszony első három hónapját kivéve az alap- és pótszabadság együttes időtartamának legalább 25%-át, de legalább tíz napot a foglalkoztatott által megjelölt időben és időtartamban kell kiadni úgy, hogy az a foglalkoztató NAV szerv működőképességét ne veszélyeztesse.

(3) A szabadságot kettőnél több részletben csak a foglalkoztatott kérésére lehet kiadni.

(4) Az (1) bekezdés szerinti vezető az általa meghatározott szabadság kezdő napját legalább hatvan nappal előbb köteles közölni a foglalkoztatottal. Ennek meghatározása során figyelemmel kell lennie arra, hogy a szabadság kiadása a foglalkoztató NAV szerv működőképességét ne veszélyeztesse.

(5) Indokolt esetben – figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeire is – a (4) bekezdésben meghatározott időtartamnál rövidebb idővel is közölhető a szabadság kezdő napja az érintettel.

(6) Az (1) bekezdés szerinti vezető előre nem látható, kivételesen fontos ok, körülmény miatt a foglalkoztatott

- a) részére a (4) bekezdés szerint meghatározott szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- b) már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

(7) A foglalkoztatottnak a kiadás időpontjának módosításával vagy a szabadság megszakításával összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles megtéríteni. A szabadság megszakítása esetén a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetve a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

(8) Nem rendelhető vissza a foglalkoztatott, ha a visszarendelés az alapjául szolgáló okkal, körülménnyel arányban nem álló jog- vagy érdekséreelmet okozna.

114. § [Szabadság kiadásának ideje]

(1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni és kivenni.

(2) A 113. § (1) bekezdése szerinti vezető

- a) szolgálati érdek esetén az alapszabadságot az esedékesség évét követő év márciusának utolsó napjáig adja ki,
- b) a pótszabadságot – az a) pontra tekintettel – az esedékesség évét követő év júniusának utolsó napjáig adhatja ki és a foglalkoztatott eddig az időpontig veheti igénybe,
- c) a szabadságot az esedékességet követő év júniusának utolsó napjáig adhatja ki, és a foglalkoztatott eddig az időpontig veheti igénybe, ha a szolgálati jogviszony október 1-jén vagy azt követően jött létre.

(3) Ha a foglalkoztatott táppénz, egészségügyi szabadság, szülési szabadság, vagy a gyermek, illetve az unoka gondozása, a hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság miatt nem tudja az esedékesség évében a szabadságát igénybe venni, az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül – az esedékesség évét követően is – igénybe veheti a szabadságot.

(4) A (2) és (3) bekezdés szerinti határidőt követően a szabadság nem adható ki és nem vehető igénybe, a szabadság nem halmozódhat.

(5) Az (1)-(4) bekezdés nem vonatkozik a 122. § szerinti pótszabadságra.

(6) A (2) bekezdés a) pontjában meghatározott szolgálati érdeknek minősül különösen

- a) ha a szabadság kiadása miatt nem biztosítható a foglalkoztató NAV szerv alapfeladatainak folyamatos ellátása,
- b) ha a szabadság kiadása miatt nem biztosítható az előre nem tervezhető, rendkívüli feladatok határidőre történő ellátása,
- c) a NAV működési körében fellépő veszélyhelyzet (baleset, elemi csapás, súlyos kár).

(7) A tárgyévet követő hónap végéig a 113. § (1) bekezdés szerinti vezető megállapítja a foglalkoztatott tárgyévben igénybe vett, illetve ki nem adott szabadságának mértékét. A tárgyévben ki nem adott szabadságot a következő évben járó szabadság mértékéhez kell hozzászámítani. A 113. § (1) bekezdés szerinti vezető a foglalkoztatottat – a (4) bekezdésben foglaltakra figyelemmel – megfelelő időn belül tájékoztatja a még igénybe nem vett szabadság mértékéről és az igénybevétel lehetőségének határidejéről.

(8) A gyermek gondozása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság után az érintettnek az illetmény nélküli szabadság lejártáig terjedő időre járó szabadságát egybefüggően, az illetmény nélküli szabadság leteltét követő naptól kezdődően kell kiadni.

(9) A foglalkoztatott méltányos érdekére tekintettel a szabadság kiadása a (8) bekezdésben meghatározottól eltérően későbbi kezdőnappal is kiadható azzal, hogy legkésőbb az illetmény nélküli szabadság leteltétől számított hatvan napon belül meg kell kezdeni a szabadság letöltését.

115. § [Munkarend szerinti szabadság kiadása]

(1) A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a foglalkoztatott két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(3) Annak a foglalkoztatottnak, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

116. § [Szabadság arányosítása]

(1) A foglalkoztatott részére, ha a szolgálati jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a 110. §-112. § szerinti alap- és pótszabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

(3) Ha a szabadság mértékét érintő változásra év közben kerül sor, akkor a foglalkoztatott számára a szabadság arányos része jár.

117. § [Szabadság megváltása]

(1) A szabadságot – a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel – megváltani nem lehet.

(2) A szolgálati jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója az arányos szabadságot nem adta ki, az arányos szabadságot (ha a foglalkoztatottnak van fennmaradó szabadsága) meg kell váltani.

(3) Az 57. § szerinti kirendelés, vezénylés esetén a kirendelés, vezénylés időtartama alatt a foglalkoztatott részére a kirendelés, vezénylés helye szerinti szervnél kell kiadni a szabadságot. Más kirendelés, vezénylés esetén a ki nem adott időarányos tárgyévi szabadság megváltását illetően úgy kell eljárni, mintha az érintett szolgálati jogviszonya megszűnt volna.

(4) Ha a foglalkoztatott a gyermek vagy az unoka gondozása, a hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani a gyermek vagy az unoka gondozása, a hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett illetmény nélküli szabadság megszűnését követően.

(5) Ha a foglalkoztatott a szolgálati jogviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a NAV-nál töltött időre megilletné, a foglalkoztatott a különbözetre kifizetett távolléti díjat köteles visszafizetni.

(6) Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a szolgálati jogviszony a foglalkoztatott nyugdíjasnak minősülése, vagy halála miatt szűnt meg.

(7) Ha a foglalkoztatott az esedékesség évében a részére járó szabadságnál több szabadságban részesült, akkor a következő évben arányosan kevesebb szabadságra jogosult.

(8) NAV-on belüli áthelyezés esetén a (2) és az (5) bekezdés nem alkalmazható. Az érintett részére a ki nem adott szabadságot annál a szervnél kell kiadni, amelyhez az érintettet áthelyezték.

(9) A 88. §-ban foglaltaktól eltérően a szabadság megváltásával kapcsolatos igény elévülése a szolgálati jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

118. § [Betegszabadság]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a tisztviselő számára a betegség miatti keresőképtelenség időtartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség időtartamára.

(3) Év közben kezdődő szolgálati jogviszony esetén a tisztviselő a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 115. §-ban foglalt rendelkezéseket kell azzal az eltéréssel alkalmazni, hogy ha a tisztviselő a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 116. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

(6) A betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-a jár.

119. § [Egészségügyi szabadság]

(1) Egészségügyi szabadság jár a pénzügyörnek, ha betegség, műtét vagy baleset miatti sérülés következtében a munkavégzésre képtelen, vagy a további munkavégzés egészségi állapotának rosszabbodását eredményezné, valamint ha a szolgálatképességének helyreállítása pihenést vagy gyógyüdülést igényel.

(2) Az egészségügyi szabadság az egészségi állapot helyreállásáig vagy a végső fogyatékos állapot kialakulásáig, de legfeljebb – a 120. §-ban foglaltak kivételével – egy évig jár.

(3) A munkaképtelenség igazolására, valamint az egészségügyi szabadság engedélyezésére vonatkozó szabályokat a miniszter állapítja meg.

(4) Ha az egészségügyi szabadságot nem szolgálati kötelezettséggel összefüggő baleset, sérülés vagy nem szolgálati eredetű betegség indokolja, annak időtartamára évente harminc naptári napig távolléti díjat vagy a (6) bekezdésben meghatározott térítést, a harmincegyedik naptári naptól a távolléti díj vagy a (6) bekezdésben meghatározott térítés 90%-át kell folyósítani.

(5) A pénzügyőrnek szolgálati kötelemekkel összefüggő balesete, sérülése vagy szolgálati eredetű betegsége miatt engedélyezett egészségügyi szabadság időtartamára – a (6) bekezdésben foglalt kivétellel – távolléti díj jár.

(6) A többhavi időkeretben szolgálatot teljesítők számára az egészségügyi szabadság idejére az utolsó négy naptári negyedévben kifizetett éjszakai pótlék összegének a távollét idejére számított időarányos átlagával növelt távolléti díjat kell térítésként folyósítani. Ha a pénzügyőrnek a szolgálati jogviszonya négy naptári negyedévnél rövidebb, a térítés megállapításakor a nála számításba vehető naptári negyedévek, negyedév hiányában az utolsó naptári hónapokra kifizetett éjszakai pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlagát kell figyelembe venni.

(7) Annak a pénzügyőrnek, akinek az állásból felfüggesztés időtartamára az illetményének a visszatartását elrendelték, az (1) bekezdés szerinti munkaképtelenné válása esetén a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultokról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Tbj.), valamint a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) alapján jogosult ellátásra. Ennek idejét a (2) bekezdés szerinti egyéves határidőbe be kell számítani.

(8) Ha az egészségügyi szabadságon levő pénzügyőr a betegségét vagy sérülését szándékosan maga okozta, az egészségügyi szabadság időtartama alatt számára távolléti díj vagy térítés nem folyósítható; ha pedig az súlyos gondatlanságának következménye, a távolléti díj vagy térítés legfeljebb 50%-kal csökkenthető. Az egészségügyi szabadságra járó távolléti díjat vagy térítést meg lehet vonni a pénzügyőrtől, ha a gyógyulását neki felróhatóan késleltette, az orvos utasításainak felróhatóan nem tett eleget, vagy az elrendelt orvosi vizsgálaton elfogadható indok nélkül nem jelent meg.

120. § [Gyermekegészségügyi céljából a pénzügyőrt megillető egészségügyi szabadság]

(1) Gyermekegészségügyi céljából egészségügyi szabadság illeti meg

- a) a pénzügyőr anyát, ha egyévesnél fiatalabb, kórházi ápolás alatt álló gyermekét szoptatja,
- b) a pénzügyőr szülőt, ha beteg gyermekét ápolja, a gyermek egyéves koráig,
- c) a pénzügyőr szülőt,
 - ca) ha az egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermekét ápolja évenként és gyermekenként nyolcvannégy naptári napon át,
 - cb) ha háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermekét ápolja évenként és gyermekenként negyvenkét, egyedülálló esetén nyolcvannégy naptári napon át,
 - cc) ha hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb gyermekét ápolja évenként és gyermekenként tizennégy, egyedülálló esetén huszonnyolc naptári napon át,
- d) a pénzügyőr szülőt a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén
 - da) a gyermek egyéves koráig,
 - db) egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermek esetén a c) pont ca) alpontjában meghatározott mértékben,
 - dc) háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermek esetén a c) pont cb) alpontjában meghatározott mértékben,
 - dd) hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb gyermek esetén a c) pont cc) alpontjában meghatározott mértékben.

(2) A gyermek betegségére tekintettel az (1) bekezdésben foglaltakon túl az Ebtv. 50. § (3) bekezdésének megfelelő alkalmazásával méltányosságból egészségügyi szabadság állapítható meg a pénzügyőr szülő részére,

- a) ha tizenkét éves, vagy annál idősebb, de tizennyolc évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
- b) tizenkét éves vagy annál idősebb, de tizennyolc évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelésének időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben.

121. § [Szülési szabadság]

(1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

(3) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5) A szülési szabadság időtartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

(6) A szülési szabadság megszűnik

- a) a gyermek halva születése esetén, a szülést követő hatodik hét elteltével,
- b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
- c) ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon,

azzal, hogy a szülési szabadság időtartama a szülést követően hat hétnél a b)-c) pont szerinti esetekben sem lehet rövidebb.

122. § [Gyermek születése esetén járó pótszabadság]

(1) Gyermeke születése esetén öt munkanap, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság abban az esetben is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbe fogadó apát kell érteni.

123. § [Illetmény nélküli szabadság a gyermek gondozására tekintettel]

(1) A foglalkoztatott – a gyermek gondozása céljából – a gyermek harmadik életéve betöltéséig illetmény nélküli szabadságra jogosult, amelyet a kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(2) A foglalkoztatott nem jogosult az (1) bekezdés, illetve a 124. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illetmény nélküli szabadságra a 121. § (6) bekezdés c) pontja szerinti esetben mindaddig, amíg a gyermek ideiglenes hatállyal másnál, illetve máshol van elhelyezve, illetve

amíg átmeneti vagy tartós nevelésben van, továbbá amíg – harminc napot meghaladóan – bentlakásos szociális intézményben van.

(3) A foglalkoztatottnak unokája személyes gondozása érdekében illetmény nélküli szabadság jár a gyermekgondozási díj folyósításának időtartama alatt.

124. § [Illetmény nélküli szabadság kötelező és a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján kiadható esetei]

(1) A foglalkoztatottnak – a 123. §-ban foglaltakon túl – kérelmére illetmény nélküli szabadság jár

- a) gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek legfeljebb tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt,
- b) hozzátartozója tartós – előre láthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre,
- c) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamára,
- d) a külszolgálat időtartamára, ha házastársa vagy élettársa külszolgálatot teljesít,
- e) nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység időtartamára.

(2) Az (1) bekezdés b) pontja szerinti tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(3) A foglalkoztatott kérelmére a munkáltatói jogkör gyakorlója – mérlegelési jogkörében eljárva – illetmény nélküli szabadságot engedélyezhet méltányolható egyéni indokok alapján, így különösen:

- a) nemzetközi szervezetek által kiírt pályázatok elnyerése esetén, ha az a foglalkoztató NAV szerv érdekével nem esik egybe,
- b) magánérőből saját lakás építése esetén egy vagy több részletben, de legfeljebb összesen egy évig,
- c) külföldön folytatandó idegen nyelvi képzés időtartamára.

125. § [Illetmény nélküli szabadság igénybevételének szabályai]

(1) Az illetmény nélküli szabadság igénybevételét legalább 15 nappal korábban írásban be kell jelenteni.

(2) Az illetmény nélküli szabadság a foglalkoztatott által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(3) Az (1) és (2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 124. § (1) bekezdése c) pontja szerinti illetmény nélküli szabadságra.

126. § [A munka- és pihenőidő nyilvántartása]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles nyilvántartani

- a) a rendes és rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság, valamint
- d) az egyéb munkaidő-kedvezmények

időtartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés a) pontja szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

127. § [Távmunka]

(1) A távmunka a foglalkoztató NAV szerv székhelyétől, illetve a munkavégzés kinevezési okiratban foglalt helyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják, ide nem értve az otthoni munkavégzést.

(2) A távmunka megállapodás alapján, a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott helyen végezhető.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltatói jogkör gyakorlója biztosítja.

(4) A távmunkavégzésre vonatkozó részletszabályokat a NAV vezetője határozza meg.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a foglalkoztatott kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója a távmunkát végző foglalkoztatottnak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más foglalkoztatottnak biztosít.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatja a foglalkoztatottat

a) a munkáltatói jogkör gyakorlója általi ellenőrzés szabályairól,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól.

(8) A munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a foglalkoztatottnak, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

128. § [Otthoni munkavégzés]

(1) A foglalkoztatott és a munkáltatói jogkör gyakorlójának megállapodása esetén a foglalkoztatott a munkáját a munkavégzés kinevezési okiratban foglalt helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, a megállapodás szerint saját eszközeivel vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által biztosított eszközökkel is végezheti.

(2) Az otthoni munkavégzésre abban az esetben kerülhet sor, ha az elvégzendő munka jellege ezt lehetővé teszi, továbbá ha az otthoni munkavégzés elrendelése vagy lehetővé tétele nem jár a NAV vagy a foglalkoztatott számára aránytalan sérelemmel.

(3) Az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodásban rögzíteni kell az otthoni munkavégzés idejét, az egyedileg elvégzendő feladatokat, továbbá a kapcsolattartás és az elvégzett munka leadásának módját és időpontját.

(4) Az otthoni munkavégzés részletes szabályait a NAV vezetője állapítja meg.

XIV. Fejezet

Besorolás, előmenetel

129. § *[Munkakörök besorolása]*

- (1) A foglalkoztatottak által betölthető munkakörök
 - a) a vezetői munkakörök,
 - b) I. besorolási osztályba tartozó munkakörök,
 - c) II. besorolási osztályba tartozó munkakörök.
- (2) A vezetői munkakörök besorolási kategóriáit a 4. melléklet tartalmazza.
- (3) Az I. besorolási osztályba tartozó munkaköröket három, A, B és C jelölésű, a II. besorolási osztályba tartozó munkaköröket kettő, A és B jelölésű besorolási kategóriába lehet besorolni.
- (4) Az egyes munkakörök besorolását a NAV vezetője – a munkakör tartalmának meghatározott módszertanon és eljárási rendben végrehajtott értékelése alapján – a foglalkoztatási szabályzatban állapítja meg.
- (5) Az (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti munkakörök besorolási kategóriáihoz rendelt fizetési fokozatokat az 5. melléklet tartalmazza.

130. § *[A besorolás általános szabályai]*

- (1) A tervezett munkakörbe történő kinevezés előtt a munkáltatói jogkör gyakorlója megvizsgálja, hogy az érintett rendelkezik-e a munkakör ellátásához szükséges, jogszabályban meghatározott iskolai végzettséggel, megfelel-e az alkalmassági és a munkakör betöltéséhez előírt egyéb követelményeknek, nem vezetői munkakörbe történő kinevezés esetén megállapítja a fizetési fokozat meghatározásához figyelembe vehető jogviszonyban töltött idejét, továbbá pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetében a rendfokozatot. Munkakörbe kinevezni – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – csak azt lehet, aki megfelel a munkakör betöltésére előírt feltételeknek és a munkakör besorolási osztályához rendelt követelményeknek.
- (2) A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkakörbe kinevezéskor az (1) bekezdésben meghatározottak alapján besorolja az érintettet, megállapítja a nem vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott fizetési fokozatát, valamint pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetében a rendfokozatát.
- (3) A nem vezetői munkakört betöltő foglalkoztatottat az 5. mellékletben meghatározott fizetési fokozatba a 133. § szerinti jogviszonyban eltöltött ideje alapján kell besorolni.

131. § *[A rendfokozat]*

- (1) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozata szerint
 - a) tiszthelyettesi,
 - b) zászlósi,
 - c) tiszti,
 - d) főtiszti vagy
 - e) tábornokiállománycsoportba (a továbbiakban: rendfokozati állománycsoport) tartozik.
- (2) Az egyes rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatokat, és a rendfokozati várakozási időket a 7. melléklet tartalmazza.

(3) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat a pénzügyőri státuszra való kinevezésekor, továbbá az első zászlósi, tiszti, főtiszti vagy tábornoki rendfokozatába kinevezik, a többi rendfokozatba előléptetik.

(4) Tiszti, főtiszti és tábornoki rendfokozat viselésére az I. besorolási osztályba tartozó, illetve vezetői munkakörre kinevezett pénzügyőri státuszú foglalkoztatott jogosult a 138. § (2) bekezdése kivételével.

(5) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott a rendfokozatát a pénzügyőri státuszra utaló jelzővel együtt használja mind szóban, mind írásban.

132. § [A tervszerű előmenetel]

(1) A foglalkoztatottnak a szolgálati pályán – a törvényben meghatározott feltételek mellett – belátható, tervszerű előmeneteli lehetőséget kell biztosítani a besorolási kategórián belüli fizetési fokozatban, a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak tekintetében rendfokozatban, továbbá a magasabb besorolású munkakör eléréséhez.

(2) Az előmenetel általános feltételei:

- a) az előírt képzési és továbbképzési kötelezettség teljesítése,
- b) az egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmasság, ha az adott munkakörben az előírásra kerül,
- c) a fizetési fokozatra, illetve rendfokozatra előírt várakozási idő kitöltése,
- d) a magasabb besorolású munkakör ellátáshoz szükséges gyakorlati tapasztalat, valamint készségek és kompetenciák.

(3) A foglalkoztatott nem léphet magasabb fizetési fokozatba, illetve a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott nem léptethető elő rendfokozatban a (2) bekezdésben meghatározott feltételek megléte esetén sem

- a) a fizetési fokozatot, illetve a rendfokozatot érintő fegyelmi büntetés tartama alatt, vagy
- b) ha ellene méltatlansági vagy fegyelmi eljárás van folyamatban.

(4) Ha a foglalkoztatottat a (3) bekezdés b) pontja miatt nem sorolták magasabb fizetési fokozatba, illetve nem léptették elő rendfokozatban, és az eljárás nem végződött a fizetési fokozatot vagy a rendfokozatot érintő fegyelmi büntetés kiszabásával vagy a szolgálati jogviszony megszüntetésével, a foglalkoztatott a fegyelmi, illetve a méltatlansági eljárás jogerős befejezésekor sorolható magasabb fizetési fokozatba, illetve léptethető elő rendfokozatban, a feltételek teljesítésének idejére visszamenőleges hatállyal.

133. § [Fizetési fokozatba történő besorolásnál figyelembe vehető jogviszonyok, fizetési fokozatban történő előmenetel]

(1) A fizetési fokozatba történő besorolásnál a munkaviszonyban, állami vezetői szolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, bírói, igazságügyi alkalmazotti és ügyészségi szolgálati viszonyban, kedvezményes szorzó nélkül számított hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, a Kttv. 47. §-ában, illetve a Kt. 88. §-ában meghatározott ösztöndíjas jogviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban töltött időt kell alapul venni azzal, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó, megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó időtartamból hat hónapot kell beszámítani. A sor- és tartalékos katonai, valamint a polgári szolgálat, a tizennégy éven aluli gyermek ápolására, gondozására, illetve a tartós külszolgálatot teljesítő dolgozó házastársa által igénybe vett illetmény nélküli szabadság teljes időtartamát figyelembe kell venni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból – tekintet nélkül arra, hogy annak ideje alatt munkavégzésre irányuló jogviszony fennállt-e vagy ilyen jogviszony fennállása esetén érvényesült-e munkavégzési kötelezettség – hat hónapot be kell számítani.

(3) E § alkalmazása során munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekintendő különösen a bedolgozói munkaviszony és a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszony, a szakcsoporthoz tartozó tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági vagy egyéni cég tagjaként végzett tevékenység, valamint az ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenység.

(4) A foglalkoztatottat fizetési fokozatban előre kell sorolni, ha

- a) a várakozási idő eltelt,
- b) az előírt továbbképzési kötelezettségét teljesítette, és
- c) a legutolsó teljesítményértékelés eredménye legalább jó.

(5) Ha az érintett a (4) bekezdésben meghatározott valamely feltételt nem teljesítette, magasabb fizetési fokozatba nem sorolható.

(6) Ha az (5) bekezdés alkalmazására a (4) bekezdés b) pontja szerinti feltétel nem teljesülése miatt került sor, az érintettet a feltétel teljesülését követő hónap első napjával előre kell sorolni.

(7) Ha az (5) bekezdés alkalmazására a (4) bekezdés c) pontja szerinti feltétel nem teljesülése miatt került sor, az érintettet a 94. § (1) bekezdése szerinti soron következő, legalább jó eredményű teljesítményértékelését követő hónap első napjával előre kell sorolni.

(8) Ha az érintett a (4) bekezdés b) és c) pontjában foglalt feltétel egyikét sem teljesítette, úgy az időben később teljesült feltétel tekintetében alkalmazható a (6), illetve a (7) bekezdés.

(9) A foglalkoztatott a 166. § d) pontja alkalmazásával eggyel magasabb fizetési fokozatba előre sorolható, ha az utolsó teljesítményértékelés eredménye kivételes.

134. § [Munkakörben történő előmenetel]

A magasabb besorolású munkakörbe – a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján – a foglalkoztatott akkor nevezhető ki, ha rendelkezik annak ellátásához előírt képzettségi és alkalmassági feltételekkel, valamint az utolsó teljesítményértékelésének eredménye legalább jó.

135. § [Első rendfokozat megállapítása és a rendfokozatban való előmenetel általános szabályai]

(1) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozat viselésére és rendfokozatban való előmenetelre – a 137. §-138. §-ban foglaltak kivételével – a tényleges szolgálati idő alapján jogosult.

(2) A 41. § (2) bekezdésében foglalt kivétellel a szolgálati jogviszony létesítésekor a pénzügyőri státuszra kinevezett személy első rendfokozatát a tényleges szolgálati idő alapján kell megállapítani, annak a rendfokozatnak megfelelően, amilyen rendfokozatot a tényleges szolgálati idő alapján soron történő előmenetellel elért volna.

(3) Ha a pénzügyőri státuszra kinevezett személy már viselt pénzügyőri rendfokozatot, akkor az első rendfokozatát a régi rendfokozata szerint kell megállapítani, ha az magasabb, mint a (2) bekezdés alapján megállapított rendfokozat.

(4) Ha a II. besorolási osztályba tartozó munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott I. besorolási osztályba tartozó munkakörbe kerül kinevezésre, az első tiszti rendfokozatának megállapításakor a tiszthelyettesi és zászlósi rendfokozatban eltöltött tényleges szolgálati idejének az 50%-át kell figyelembe venni.

136. § [Rendfokozatban soron történő előmenetel]

(1) A 132. § (3)-(4) bekezdésben foglaltak figyelembevételével mellett a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat a soron következő, eggyel magasabb rendfokozatba kell előléptetni, ha

- a) a meglévő rendfokozatára előírt várakozási időt kitöltötte, és
- b) az előírt továbbképzési kötelezettségét teljesítette, és
- c) a legutolsó teljesítményértékelés eredménye legalább jó.

(2) Ha a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott meglévő rendfokozatára nincs előírt várakozási idő, a soron következő eggyel magasabb rendfokozatba a 137. §-138. §-ban foglaltak szerint léptethető elő.

137. § [Rendfokozatban történő soron kívüli előmenetel]

(1) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatott a 166. § e) pontja szerinti elismerés adományozásával soron kívül eggyel magasabb rendfokozatba előléptethető, ha az utolsó teljesítményértékelés eredménye kivételes. Ha az érintett viselt rendfokozatához rendfokozati várakozási idő tartozik, így soron kívül akkor léptethető elő, ha a meglévő rendfokozatában eltöltendő várakozási időnek legalább a fele eltelt.

(2) A miniszter, valamint a NAV vezetője az (1) bekezdésében meghatározott feltételek nélkül is soron kívül eggyel magasabb rendfokozatba előléptetheti a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat, ha a szolgálat teljesítésében kimagasló helytállást tanúsított.

(3) A pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat a soron következő rendfokozatba elő lehet léptetni vezetői munkakörbe kinevezésekor.

(4) Ha a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat az (1) vagy (3) bekezdés alapján soron kívül eggyel magasabb rendfokozatba előléptették, úgy az (1) vagy (3) bekezdés alkalmazásával akkor léptethető elő ismételten soron kívül eggyel magasabb rendfokozatba, ha a korábbi soron kívüli előléptetéstől számított öt év eltelt.

138. § [Rendfokozatban történő előmenetel speciális szabályai]

(1) A szolgálati jogviszony megszűnésével egyidejűleg eggyel magasabb rendfokozatba lehet kinevezni, előléptetni a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat, ha a nyugállományba helyezésére

- a) a mindenkori öregségi nyugdíjkorhatár elérésével került sor, vagy
- b) szolgálati kötelezésekkel összefüggő egészségkárosodás miatt került sor, és nyugállományba helyezésekor legalább húsz év tényleges szolgálati idővel rendelkezett,

és szolgálati feladatait kiemelkedő eredményességgel látta el.

(2) Eggyel magasabb rendfokozatba kell előléptetni, kinevezni a hősi halottá nyilvánított, tiszti, főtiszti vagy tábornoki rendfokozati állománycsoportba tartozott személyt. Hadnagyi rendfokozatba kell kinevezni a hősi halottá nyilvánított, zászlósi vagy tiszthelyettesi rendfokozati állománycsoportba tartozott személyt.

XV. Fejezet

A vezetők

139. § [Vezetői munkakörök]

(1) A NAV vezetői munkakörei:

- a) főigazgató,
- b) főigazgató-helyettes,
- c) szakfőigazgató,
- d) igazgató,
- e) igazgatóhelyettes,
- f) főosztályvezető,
- g) főosztályvezető-helyettes és
- h) osztályvezető.

(2) A vezetői munkakört betöltő személy felettese az általa vezetett szervezet, szerv, szervezeti egység állományába tartozó foglalkoztatottnak.

(3) A főosztályvezető helyettesítésére szervezeti egység vezetése nélkül a NAV vezetőjének engedélyével tölthető be főosztályvezető-helyettesi munkakör a főosztály által ellátott feladatok összetettségére, nagyságrendjére tekintettel.

140. § [Vezetői kinevezés képzettségi követelményei]

(1) Vezetői kinevezést csak jogszabályban meghatározott szakirányú felsőfokú iskolai végzettségű foglalkoztatott kaphat.

(2) A vezetői kinevezést követő egy éven belül a vezető köteles a munkáltatói jogkör gyakorlója által előírt vezetőképzésben részt venni. Ha képzési kötelezettségét e határidőn belül a foglalkoztatott számára felróható okból elmulasztja, a foglalkoztatottat a kinevezés módosításával a végzettségének megfelelő nem vezetői munkakörbe kell helyezni, ha ilyen munkakör nem biztosítható, a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. A képzési kötelezettség teljesítésére nyitva álló határidőbe nem számít bele a harminc napot meghaladó illetmény nélküli szabadság vagy keresőképtelenség, továbbá a harminc napot meghaladó kiküldetés időtartama.

(3) Nem köteles a (2) bekezdés szerinti vezetőképzésben részt venni az a vezetővé kinevezett foglalkoztatott, aki korábban ilyen képzésen már részt vett, és korábbi vezetői kinevezésének megszűnése és ismételt vezetői kinevezése között öt évnél kevesebb telt el.

141. § [Vezetői kinevezés időtartama]

(1) Törvény eltérő rendelkezése hiányában a vezetői kinevezés határozatlan időre szól.

(2) Vezetői kinevezés helyettesítés céljából határozott időre is adható. A helyettesítés céljából adott határozott idejű vezetői kinevezés meghosszabbítható.

(3) A tartós külszolgálat időtartamára – az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően – vezetői kinevezés határozott időre is adható.

142. § [Vezetői kinevezés módosítása, lemondás vezetői munkaköréről]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a vezetőt indokolás és az érintett beleegyezése nélkül a kinevezés módosításával végzettségének megfelelő nem vezetői munkakörbe, vagy más vezetői munkakörbe helyezheti.

(2) Az érintettet a kinevezés módosításáról szóló okirat közlésétől számított öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére – a nyilatkozattételt követő naptól kezdődően – fel kell menteni. Az érintett felmentése esetén a kinevezésmódosítást megelőzően betöltött korábbi munkakörében megállapított illetményét kell alapul venni a felmentési időre járó távolléti díj, a végkielégítés összegének, valamint az egyéb járandóságok összegének meghatározásakor.

(3) Ha az (1) bekezdés alkalmazása során az ott meghatározott munkakör nem biztosítható, az érintett szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni.

(4) A vezető a vezetői munkaköréről bármikor, indokolás nélkül lemondhat. A vezetői munkakörrel való lemondási idő harminc nap. A munkáltatói jogkör gyakorlója és a vezető rövidebb időben is megállapodhatnak.

(5) A vezetői munkakörrel történő lemondás esetén a NAV adott szervénél – feltéve, hogy felajánlható munkakör rendelkezésre áll – az érintett részére a végzettségének megfelelő nem vezetői munkakört vagy alacsonyabb vezetői munkakört kell felajánlani. Az érintett részére – kérelmére – alacsonyabb vezetői munkakör helyett nem vezetői munkakört kell felajánlani. Az érintett a felajánlott munkakör elfogadásáról vagy elutasításáról a felajánlástól számított öt munkanapon belül írásban nyilatkozik.

(6) A szolgálati jogviszonyról történő lemondásnak kell tekinteni, ha az érintett nem fogadja el a vezetői munkakörrel történő lemondást követően felajánlott (5) bekezdés szerinti munkakört. A jogviszonyról való lemondás következtében a – (4) bekezdés szerinti lemondási időt is magában foglaló – kéthavi lemondási idő a vezetői munkakörrel történő lemondás időpontjától kezdődik. A vezetői munkakörrel való (4) bekezdés szerinti lemondási időt követően az érintett mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, és a vezetői munkakörében megállapított illetményét kell alapul venni a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetmény, valamint az egyéb járandóságok összegének meghatározásakor.

(7) Ha felajánlható másik munkakör nincs, az érintettet – a (4) bekezdés szerinti vezetői munkakörrel való lemondás időpontjától kezdődően – fel kell menteni. Ilyen esetben a (2) bekezdést megfelelően alkalmazni kell.

143. § [Alapilletmény megállapítása vezetői kinevezés módosításakor]

Ha a 142. § (1) vagy (5) bekezdésén alapuló kinevezés módosítása következtében a vezető

- a) más vezetői munkakört tölt be, alapilletményét az új vezetői munkaköre szerint,
- b) nem vezetői munkakört tölt be, alapilletményét a 130. § szerinti besorolása alapján

kell megállapítani.

XVI. Fejezet

Illetmény, illetményen felüli juttatások, elismerések, kedvezmények és támogatások

144. § [Az illetmény]

(1) A foglalkoztatott jogviszonya alapján havonta illetményre jogosult. Az illetményt száz forintba kerekítve kell megállapítani. A kerekítés nem minősül munkáltatói intézkedésen alapuló, az általánostól eltérő illetménymegállapításnak.

(2) A foglalkoztatott illetménye a 145. § (1) bekezdése szerint megállapított alapilletményből, időpótlékból és – az e törvényben meghatározott feltételek esetén – munkaköri pótlékból, valamint egyéb illetménypótlékból áll.

(3) Az alapilletmény, az időpótlék és a munkaköri pótlék együttes összegének legalább a Kormány által meghatározott, garantált bérminimum összegét el kell érnie.

(4) Havi illetmény esetén az egy órára járó illetmény meghatározása során a havi illetmény összegét osztani kell

a) általános teljes napi munkaidő esetén: 174 órával,

b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén: 174 óra időarányos részével.

(5) A jogszabályban meghatározott felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakört betöltő, szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatottat az I., a felsőfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakört betöltő foglalkoztatottat a II. besorolási osztályba kell besorolni (a továbbiakban együtt: besorolási osztály).

145. § [Az alapilletmény]

(1) A foglalkoztatott alapilletményét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg a foglalkoztatott besorolása alapján megállapított fizetési fokozatához tartozó, az 5. mellékletben meghatározott, illetve a vezetői munkakör besorolási kategóriájához tartozó, a 6. mellékletben meghatározott sávon belül a munkakör alapján ellátott feladatok szempontjából jelentős tapasztalat, végzettség, egyéb képesítés, nyelvtudás, valamint a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősség alapján. Vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott esetén az alapilletmény megállapítása során figyelemmel kell lenni továbbá a vezető által ellátott feladatok nagyságrendjére, a vezetése alá tartozók számára, valamint a vezetői munkakör szervezeti hierarchiában betöltött helyére.

(2) A Kormány által rendeletben megjelölt országos illetékességű területi NAV szerv állományába tartozó foglalkoztatottak alapilletményét az 5-6. mellékletben meghatározott, a központi szervek tekintetében megállapított sávok alapulvételével kell megállapítani.

(3) A foglalkoztatott alapilletményének sávon belüli beállási szintjét (a sáv alsó értékétől való eltérés mértékét) a munkáltatói jogkör gyakorlója módosíthatja a foglalkoztatott alacsonyabb vagy magasabb munkakörbe helyezése, továbbá az alapilletmény megállapítása során az (1) bekezdés alapján figyelembe vett körülmények lényeges változása esetén. A fizetési fokozatban történő előmenetel, illetve a fizetési fokozatban történő visszavetés fegyelmi büntetés alkalmazása az alapilletmény beállási szintjét nem érinti, az alapilletményt a munkáltatói intézkedés szerinti új fizetési fokozatban úgy kell megállapítani, hogy annak beállási szintje megegyezzen a munkáltatói intézkedést megelőző fizetési fokozatban meghatározott alapilletmény beállási szintjével.

146. § [Az időpótlék]

(1) Az időpótlék a köz szolgálatában eltöltött, a (2) bekezdésben meghatározott jogviszonyban (e § alkalmazásában a továbbiakban: időpótlékre jogosító szolgálati jogviszony) eltöltött tizedik évtől kezdődően – az 1-2. besorolási kategóriába tartozó vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott kivételével – a foglalkoztatottat megillető, az időpótlékre jogosító szolgálati jogviszonyban eltöltött további ötévenként növekvő mértékű illetményelem. Az időpótlék mértékét a 8. melléklet tartalmazza.

(2) E § alkalmazásában időpótlékre jogosító szolgálati jogviszonyban eltöltött időnek kell tekinteni:

a) a NAV-nál és jogelődeinél szolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati, hivatásos szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban töltött időt,

b) más költségvetési szervnél kormányzati szolgálati jogviszonyban, állami szolgálati jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, továbbá közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási alkalmazotti, honvédelmi

alkalmazotti, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, bírói vagy ügyészségi szolgálati viszonyban töltött időt, ha a NAV-nál fennálló szolgálati jogviszony e jogviszonyok valamelyikéből áthelyezéssel vagy közvetlen kinevezéssel jött létre.

(3) A (2) bekezdés b) pontja alkalmazásában közvetlen kinevezés, ha az érintett jogviszonya a NAV-nál a (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jogviszonyának megszűnését követő első munkanapon jön létre, valamint ha a jogviszony létesítésére a 39. § (3) bekezdése alkalmazásával került sor.

(4) E § alkalmazásában nem minősül időpótlékra jogosító szolgálati jogviszonyban eltöltött időnek az állásból történő felfüggesztésnek, a jogviszony szünetelésének, a letartóztatásnak, az előzetes kényszergyógykezelésnek, illetve az olyan bűnügyi felügyeletnek az időtartama, amelynek során a bíróság a terhelt számára előírta, hogy meghatározott területet engedély nélkül nem hagyhat el, továbbá az illetmény nélküli szabadságnak a három évet meghaladó időtartama.

(5) A (3) bekezdés szempontjából állásból történő felfüggesztésnek kell tekinteni az 1996. évi XLIII. törvény rendelkezései alapján végrehajtott beosztásból felfüggesztést is.

147. § [A munkaköri pótlék]

(1) A munkaköri pótlék a miniszter által kiadott rendeletben meghatározott munkakört betöltő foglalkoztatottnak járó, a munkakör ellátásából adódó többletkötelezettségek vagy -terhelés, továbbá a munkakörrel járó többlet-igénybevétel és -terhelés ellentételezését szolgáló illetményelem. A munkaköri pótlék mértékét a miniszter rendelete a 8. melléklet szerinti sávok keretei között állapítja meg.

(2) A munkaköri pótlék mértékének megállapításánál

- a) a feladatellátás sajátosságaiból adódó valós és rendszeresen jelentkező kockázatot, ideértve akár az életet, testi épséget, egészséget érintő kockázatot is,
- b) a munkavégzés sajátos körülményeit,
- c) pénzügyőrök tekintetében az a) és b) ponton túl a fegyverrel való szolgálatteljesítést, fegyverhasználatot vagy annak lehetőségével járó helyzetek gyakoriságát, továbbá a más kényszerítőeszközök alkalmazásának lehetőségével járó helyzetek gyakoriságát

kell figyelembe venni.

148. § [Illetményeltérítés]

(1) A NAV vezetőjének előzetes jóváhagyásával a munkáltatói jogkör gyakorlója át nem ruházható hatáskörében, illetve a Központi Irányításban a NAV vezetője által átruházott hatáskörben a munkáltatói jogkört gyakorló vezető a tárgyév megelőző év teljesítményértékelése figyelembevételével a tárgyévre vonatkozóan a foglalkoztatott besorolása szerinti alapilletményét december 31-éig terjedő időszakra legfeljebb 30%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 30%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg. Az eltérítésről a munkáltatói jogkör gyakorlója minden év január 31-éig dönt.

(2) Az (1) bekezdés szerint megállapított eltérítés a tárgyéven akkor módosítható, ha a tárgyéven a foglalkoztatottat magasabb vagy alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezik, illetve címadományozásra vagy annak visszavonására, vagy a foglalkoztatott II. besorolási osztályból I. besorolási osztályba történő átsorolására, illetve áthelyezésére vagy tartós külszolgálatra történő kirendelésére kerül sor. A módosítás eredményeként az alapilletmény nem lehet alacsonyabb, mint az e törvény alapján az eltérítés nélkül meghatározott összeg.

149. § [A személyi illetmény]

(1) A NAV vezetőjének előzetes jóváhagyásával a munkáltatói jogkör gyakorlója át nem ruházható hatáskörében, illetve a Központi Irányításban a NAV vezetője által átruházott hatáskörben munkáltatói jogkört gyakorló vezető a kimagasló teljesítményt nyújtó, és a szervezet működése szempontjából kiemelten fontos munkakört betöltő foglalkoztatottnak az e törvényben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályoktól eltérő, személyi illetményt állapíthat meg.

(2) A személyi illetményt egy összegben kell megállapítani és visszavonásig érvényes. A visszavonáshoz – ide nem értve a 187. § (4) bekezdés e) pontja szerinti esetet – a NAV vezetőjének előzetes jóváhagyása szükséges. A visszavonást követően a foglalkoztatottat az e törvényben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályok szerint, az általa betöltött munkakör alapján kell besorolni és illetményét megállapítani.

(3) A személyi illetményben részesülők illetményét évente – január 31-ig – felül kell vizsgálni.

(4) A személyi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévvel megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

(5) Visszavonás nélkül is megszűnik a személyi illetmény, ha a foglalkoztatott besorolása szerinti illetményének összege eléri a személyi illetmény összegét. Ebben az esetben a foglalkoztatottat az általa betöltött munkakör alapján kell besorolni, és illetményét megállapítani.

(6) A személyi illetményben részesülő foglalkoztatottak száma nem haladhatja meg a NAV létszámának 5%-át.

150. § [Az éjszakai pótlék]

Éjszakai pótlékre az jogosult, aki a munkaidő beosztása alapján, illetve vezényléses vagy váltásos szolgálati időrendszerben 22.00 és 6.00 óra között végez munkát. Ha a munkaidő-beosztás szerinti munkavégzés legalább 50%-a 22.00 és 6.00 óra közé esik, a pótlék a munkaidő teljes időtartamára jár. Ha a hivatkozott mérték az 50%-ot nem éri el, úgy az éjszakai pótlék időarányosan jár. A pótlék mértékét a 8. melléklet állapítja meg.

151. § [Az egészségügyi pótlék]

(1) A foglalkoztatott egészségügyi pótlékre jogosult, ha a munkavégzésre munkaideje nagyobb részében egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy egészségének védelme csak olyan egyéni védőeszköz állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely az érintett számára fokozott megterhelést jelent. A pótlék mértékét a 8. melléklet tartalmazza.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótlékre jogosító munkaköröket a NAV vezetője határozza meg.

152. § [A készenléti pótlék]

(1) A foglalkoztatott a napi munkaidőn túl teljesített készenlét esetén a készenlét időtartamára készenléti pótlékre jogosult. A készenléti pótlék mértékét a 8. melléklet tartalmazza.

(2) A készenlét időtartama alatt munkavégzéssel töltött időtartamra az érintett nem jogosult az (1) bekezdés szerinti díjazásra, ezen időtartamra a túlmunkára vonatkozó rendelkezések szerint jogosult ellentételezésre.

(3) Az osztályvezető kivételével a vezetői munkakört betöltő foglalkoztatottat készenlét teljesítése esetén nem illeti meg szabadidő, illetve díjazás.

153. § [Az illetmény újramegállapítása]

Az illetményelemek – ide nem értve a 150. §-152. § szerinti illetménypótlékot – változása esetén, így különösen a fizetési fokozat változása során, alacsonyabb vagy magasabb besorolású munkakörbe kinevezés esetén a foglalkoztatott illetményét újra meg kell állapítani.

154. § [Az illetmény kifizetésének szabályai]

(1) A foglalkoztatottat az e törvény alapján megillető illetmény kifizetése az érintett által választott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik. A foglalkoztatott egyidejűleg csak egy fizetési számlát jelölhet meg választott fizetési számlaként, illetve csak egy kézbesítési címre kérheti az illetmény kifizetését.

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

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

(4) Az illetményt havonta utólag, egy alkalommal kell elszámolni és kifizetni. Ha a jogviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, az illetményt a jogviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(5) Ezenlőten munkaidő-beosztás esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett illetményét a 144. § (4) bekezdésében foglaltak alkalmazásával számolja el és fizeti ki.

(6) Az illetményt a tárgyhónapot követő ötödik napig (a továbbiakban: bérfizetési nap) ki kell fizetni.

(7) Az illetmény bankszámlára utalással történő kifizetése esetén a NAV-nak úgy kell eljárnia, hogy az érintett az illetményével a bérfizetési napon rendelkezessen, készpénzkifizetés kézbesítése útján történő kifizetése esetén pedig úgy kell eljárnia, hogy legkésőbb ugyanezen napon megtörténjen a készpénz feladása.

(8) Az illetményt a foglalkoztatottnak kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetve ha őt bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza. A foglalkoztatott elhalálozása esetén az illetményt a jogerős hagyatékátadó végzésben vagy öröklési bizonyítványban megjelölt örökös részére kell kifizetni.

(9) Ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, az illetmény bankszámlára utalással történő kifizetése esetén a NAV-nak úgy kell eljárnia, hogy az érintett az illetményével legkésőbb az ezt megelőző munkanapon rendelkezessen, készpénzkifizetés kézbesítése útján történő kifizetése esetén pedig úgy kell eljárnia, hogy legkésőbb ugyanezen napon megtörténjen a készpénz feladása.

(10) A NAV-nak a jubileumi jutalom kifizetése iránt az arra való jogosultság megszerzésének a 163. § (1) bekezdésében meghatározott napján, ha pedig az heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, az azt követő első munkanapon kell intézkednie.

155. § [Késedelmi kamat]

A késedelem idejére a késedelembe esés időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni. A kamat számításakor a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamat irányadó az adott naptári félév teljes idejére.

156. § [Az illetmény pénzneme]

(1) Az illetményt – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – Magyarország hivatalos pénznemében kell megállapítani és kifizetni.

(2) Az illetményt utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

157. § [Az elszámolás]

(1) A foglalkoztatott részére az illetményéről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy az érintett a kifizetés (és egyes elemeinek) jogcímét, a kiszámítás helyességét, valamint a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(2) Ha az illetmény tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a foglalkoztatottat a tárgyhónapra vonatkozó illetményelszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi illetmény elszámolásakor tájékoztatni kell. Az illetménykülönbözetet a következő havi illetménnyel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltatói jogkör gyakorlója a jogalap nélkül kifizetett illetményt az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

158. § [Levonás, pénzkövetelés érvényesítése]

(1) Az illetményből való levonásnak – a levonásmentes illetményrészig – jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján van helye. A levonásmentes illetményrész a bírósági végrehajtásról szóló törvény alapján teljesíthető levonások után fennmaradó illetményrész.

(2) A NAV a követelését az érintett hozzájárulása alapján, illetve, ha az előlegnyújtásból ered – a levonásmentes illetményrészig – az illetményből levonhatja.

(3) Egyebekben az illetményből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

(4) E §-t kell alkalmazni a szakszervezeti tagdíj levonására is.

(5) Az illetménnyel szemben beszámításnak nincs helye.

(6) A jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha az érintettnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő. E bekezdés alkalmazásában a kifizetés napjának az számít, amikor a NAV számláját a kincstár megterhelte, készpénzkifizetés kézbesítése útján történő kifizetése esetén pedig az a nap, amikor a készpénz feladása megtörtént.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatott szolgálati jogviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

(8) A foglalkoztatott az illetményére vonatkozó igényéről – az egyezséget kivéve – előre nem mondhat le.

(9) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes illetményrész nem engedményezhető.

(10) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a foglalkoztatott nem vállalhat át.

(11) A foglalkoztatott és a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapodása alapján pénztartozás után kamat köthető ki, feltéve, hogy annak mértéke nem haladja meg a Ptk. 6:47. § (2) bekezdése szerinti mértéket.

159. § [Az egyéb járandóság figyelembe vétele]

A 157. §, valamint a 158. § (5), (8) és (9) bekezdése szerinti illetményre vonatkozó szabályokat az egyéb járandóságra is, a 154. § (1), (3) és (8) bekezdése, a 156. §, valamint a 158. § (1)-(3) és (6) bekezdése szerinti illetményre vonatkozó szabályokat a pénzben kifizetendő egyéb járandóságra is alkalmazni kell.

160. § [Az illetménymegállapítás részletszabályai]

Az illetménymegállapítás rendjével kapcsolatos részletszabályokat a foglalkoztatási szabályzat állapítja meg.

161. § [A távolléti díj]

(1) E törvényben meghatározott esetekben a foglalkoztatottat illetmény helyett távolléti díj illeti meg.

(2) A távolléti díj az alapilletmény, valamint a rendszeres illetménypótlékok együttes összegének az előírt időtartamra számított időarányos része.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában rendszeres illetménypótlék az időpótlék és a munkaköri pótlék.

162. § [Díjazás munkavégzés hiányában]

(1) A foglalkoztatottat, ha a foglalkoztató NAV szerv működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) távolléti díj illeti meg.

(2) A foglalkoztatottat távolléti díj illeti meg

- a) a szabadság idejére,
- b) ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő,
- c) a munkaszüneti nap miatt kiesett időre, és
- d) e törvényben meghatározott esetekben.

(3) Ha a foglalkoztatott

- a) letartóztatásban van,
- b) bíróság által a terhelt számára előírt terület, lakás, egyéb helyiség, intézmény, vagy ahhoz tartozó bekerített hely engedély nélküli el nem hagyására vonatkozó büntügyi felügyelet alatt áll, vagy
- c) előzetes kényszergyógykezelés alatt áll,

távolléti díjra jogosult, amelynek 50%-át vissza kell tartani úgy, hogy a folyósított összeg nem lehet kevesebb a mindenkor minimálbér összegénél.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott okból visszatartott távolléti díjat annak kamataival együtt utólag ki kell fizetni, ha a büntetőeljárás felmentéssel zárul.

163. § [A jubileumi jutalom]

(1) A foglalkoztatott a szolgálati jogviszonyban töltött idő után jubileumi jutalomra jogosult. A jubileumi jutalomra az érintett a (2) bekezdésben megjelölt szolgálati jogviszonyban töltött idő betöltésének a napján szerez jogosultságot.

(2) A jubileumi jutalom mértéke:

- a) huszonöt év szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén kéthavi,
- b) harminc év szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén háromhavi,

- c) harmincöt év szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén öthavi,
- d) negyven és ezt követő minden öt év szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén héthavi távolléti díjnak megfelelő összeg.

(3) A foglalkoztatott nem jogosult jubileumi jutalomra, ha másik foglalkoztatási jogviszonyban azt már megkapta.

164. § [A jubileumi jutalomra jogosító idő]

A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál

a) a NAV-nál szolgálati jogviszonyban, továbbá e törvény hatálybalépése előtt a NAV-nál, illetve jogelődeinél kormányzati szolgálati jogviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban,

b) a Kttv., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.), a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.), az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény és a Kit. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közszolgálati, kormánytisztviselői, kormányzati szolgálati és állami szolgálati jogviszonyban,

c) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,

d) a hivatásos szolgálati jogviszonyban, hivatásos vagy szerződéses tiszti és altiszti katonai szolgálati viszonyban,

e) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,

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

g) a Kttv., a Ktv., Ktjv., a Kjt., illetve a Kit. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,

h) az állami vezetői szolgálati és politikai szolgálati jogviszonyban és

i) a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, továbbá

j) a 39. § szerinti jogviszony-létesítés esetén a két jogviszony között, töltött időt kell figyelembe venni.

165. § [Szakmai címek]

(1) A NAV vezetője szakmai tanácsadói, illetve szakmai főtanácsadói címet adományozhat a (2) bekezdésben foglalt feltételekkel rendelkező foglalkoztatottnak. Az adományozható szakmai tanácsadói, illetve szakmai főtanácsadói címek számát a foglalkoztatási szabályzatban kell meghatározni. Az adományozható kétféle cím együttesen nem haladhatja meg a NAV felsőfokú iskolai végzettségű foglalkoztatotti létszámának 10%-át.

(2) Szakmai tanácsadói cím annak az I. besorolási osztályba tartozó, legalább ötéves szakmai gyakorlattal rendelkező foglalkoztatottnak, szakmai főtanácsadói cím pedig annak az I. besorolási osztályba tartozó, legalább tízéves szakmai gyakorlattal rendelkező foglalkoztatottnak adományozható, akinek a teljesítménye a címadományozást megelőző két évben kivételes fokozatú volt.

(3) A szakmai tanácsadó, illetve a szakmai főtanácsadó esetén az illetményt a főosztályvezető-helyettesi, illetve főosztályvezetői munkakört betöltőkre irányadó szabályok

szerint kell megállapítani azzal, hogy a főosztályvezető-helyettesi, illetve főosztályvezetői munkakör besorolási kategóriájához rendelt sáv alsó és felső határaként a 6. mellékletben meghatározott sáv alsó és felső határának

- a) területi szervnél a 80%-át,
- b) központi szervnél a 75%-át

kell figyelembe venni.

(4) A szakmai tanácsadói, szakmai főtanácsadói címmel rendelkező foglalkoztatott a besorolása szerinti illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján számított illetménye.

(5) A szakmai tanácsadói vagy főtanácsadói címet vissza kell vonni, ha a foglalkoztatott teljesítménye két egymást követő évben átlagos vagy azt el nem érő. A szakmai tanácsadói vagy főtanácsadói cím visszavonása esetén a foglalkoztatott a címmel járó illetmény helyett a besorolása szerinti illetményére jogosult.

166. § [Elismerések]

A foglalkoztatott az adott feladat kiemelkedő teljesítéséért, illetve feladatainak hosszabb időn át történő eredményes végzéséért a következő elismerésekben részesíthető:

- a) pénzjutalommal járó dicséret,
- b) pénz- és tárgyjutalom,
- c) fizetési fokozatban eltöltendő várakozási időnek legalább egy, legfeljebb négy évvel történő csökkentése,
- d) fizetési fokozatban egy fokozattal történő előresorolás,
- e) eggyel magasabb rendfokozatba soron kívüli előléptetés,
- f) Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéseiről szóló törvénnyel alapított kitüntetés, illetve a törvényben kapott felhatalmazás alapján alapított kitüntető cím, díj, oklevél, plakett vagy más elismerés.

167. § [A céljuttatás]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója – ide nem értve a helyettesítést – rendkívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a foglalkoztatott részére, amelynek teljesítése a munkakör ellátásából adódó általános munkaterhet jelentősen meghaladja (a továbbiakban: célfeladat). A munkáltatói jogkör gyakorlója a célfeladat eredményes végrehajtásáért – a foglalkoztatott illetményén felül, írásban, a célfeladat megállapításakor vagy teljesítésének igazolásakor – céljuttatást határoz meg a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül.

(2) A NAV vezetője az (1) bekezdésben foglaltakon túl célfeladatot állapíthat meg – az érintett hivatali szervezet vezetőjének egyetértésével – más államigazgatási szervnél foglalkoztatott részére. A céljuttatást ebben az esetben a NAV vezetője állapítja meg.

(3) A nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység célfeladat teljesítésével is ellátható. A célfeladat ellátásának időtartama a tárgyévben a hat hónapot nem haladhatja meg. A célfeladat eredményes végrehajtásáért a céljuttatást a NAV előlegezi meg.

(4) A (3) bekezdés szerinti célfeladat meghatározása a NAV, valamint a digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő feladatok koordinációját ellátó szervezet közötti megállapodáson alapul. A megállapodás tartalmazza különösen a

nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység meghatározását, a végrehajtással kapcsolatos szabályokat, a végrehajtásban részt vevő foglalkoztatott részére járó díjazást és költségtérítést, az elszámolás rendjét.

(5) A (3) és (4) bekezdés alkalmazásakor az (1) és (2) bekezdést és az 53. § (6) bekezdése szerinti kormányrendelet szabályait nem kell alkalmazni.

(6) A nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység tartalmát, típusát, és a célfeladattal kapcsolatos megállapodásra vonatkozó részletszabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg.

168. § [Cafetéria]

(1) A NAV teljes személyi állománya cafetériajuttatásként – választása szerint – a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 71. § (1) bekezdésében felsorolt juttatásokra, legfeljebb az ott meghatározott mértékig és feltételekkel jogosult. A cafetériajuttatás éves összege biztosít fedezetet az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő NAV-ot terhelő közterhek megfizetésére is.

(2) Nem jogosult cafetériajuttatásra a tartós külszolgálaton lévő, a nemzeti szakértői tevékenységet ellátó foglalkoztatott, továbbá a foglalkoztatott és a munkavállaló azon időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre, munkabérre nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot. A harminc napot meghaladó távollét esetében a jogosultat a távollét első napjától kezdve nem illeti meg a juttatás. A távollétek időtartamát – a jogosultság szempontjából – nem lehet összeszámítani.

(3) Ha a jogviszony év közben keletkezik, a jogosult a keretösszeg időarányos részére jogosult. A keretösszeget ezer forintra kerekítve kell megállapítani. A jogosultsági idő számításakor az adott év naptári napjainak számát kell figyelembe venni.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott esetben, illetve ha a jogosult szolgálati jogviszonya, illetve munkaviszonya a tárgyév közben szűnik meg, az időarányos részt meghaladó mértékben igénybe vett cafetériajuttatás értékét a (2) bekezdés szerinti távollét vége utáni első munkanapon, illetve a jogviszony megszűnésekor vissza kell fizetni, illetve – az érintett választása szerint, ha a juttatás természete ezt lehetővé teszi – vissza kell adni. Nem kell visszafizetni (visszaadni) a cafetériajuttatás értékét, ha a jogviszony a jogosult halála miatt szűnik meg.

(5) A NAV vezetője foglalkoztatási szabályzatban rendelkezik a cafetériajuttatás igénybevételenek részletes szabályairól, elszámolásának rendjéről és visszatérítésének szabályairól.

169. § [Költségtérítés]

(1) Meg kell téríteni azokat a költségeket, amelyek

- a) a szolgálati jogviszonyból fakadó feladat ellátásával kapcsolatban,
- b) a szabadságról, a munkaszüneti és a pihenőnapról történő visszarendeléssel összefüggően,
- c) az átrendeléssel, illetve a pénzügyőr szolgálati érdekből történő, 47. § (4) bekezdése szerinti áthelyezésével kapcsolatosan, valamint az átköltözés folytán

indokoltan merültek fel.

(2) A foglalkoztatott nem jogosult az (1) bekezdés c) pontja alapján költségtérítésre, ha a NAV olyan szervéhez kerül átrendelésre, áthelyezésre, amelynek székhelye ugyanazon a településen van, mint annak a NAV szervnek a székhelye, amelytől átrendelték, áthelyezték.

(3) Az (1) bekezdés alapján a foglalkoztatottat megillető költségterítések fajtáit, mértékét, a költségterítés feltételeit, elszámolásának rendjét a foglalkoztatási szabályzat állapítja meg.

170. § [Egyéb juttatások]

(1) A foglalkoztatott részére visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi juttatás biztosítható. Ilyen juttatás lehet különösen:

- a) lakhatási támogatás,
- b) lakásépítési és -vásárlási támogatás,
- c) szociális támogatás,
- d) illetményelőleg,
- e) tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt juttatás mértékét, feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a NAV vezetője foglalkoztatási szabályzatban állapítja meg.

171. § [Támogatás magántulajdonú lakás megszerzéséhez]

(1) A foglalkoztatott számára – a Kormány által meghatározott rendben – magántulajdonú lakás megszerzéséhez igénybe vett hitelintézeti kölcsönhöz támogatás nyújtható.

(2) A foglalkoztatott a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló törvényben meghatározott hitelintézetnél – önerő biztosítása nélkül, ha a Kormány által rendeletben meghatározott feltételeknek megfelel – magántulajdonú lakás építéséhez vagy vásárlásához forrinalapú lakáscélú kölcsönszerződés megkötését kezdeményezheti.

172. § [Készfizető kezesség lakás építéséhez, vásárlásához]

(1) Ha a foglalkoztatott által lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt állami kamattámogatású kölcsön összege meghaladja e lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének a hitelintézet által meghatározott legmagasabb arányát, a különbözetre az állam készfizető kezességet vállal. A foglalkoztatott az állami kezességvállalást – az erre az állammal szerződésben kötelezettséget vállaló – hitelintézetten keresztül veheti igénybe.

(2) Az állam készfizető kezességet az (1) bekezdésben foglalt esetben annál a foglalkoztatottnál vállalhat, aki:

- a) határozatlan időre létesített szolgálati jogviszonyt,
- b) legalább hároméves közigazgatási gyakorlattal rendelkezik, vagy szolgálati jogviszonyban töltött ideje meghaladta a három évet,
- c) felmentési vagy lemondási idejét nem tölti, illetve akinek nincs folyamatban a szolgálati jogviszonyának megszüntetése,
- d) ellen nem folyik fegyelmi eljárás,
- e) nem áll – a magánvádas vagy a pótmagánvádas eljárás kivételével – büntetőeljárás hatálya alatt, és
- f) az (1) bekezdés szerinti kezességvállalással biztosított hitelrész a hitelintézetnek kiegyenlítette, illetve a vele közös háztartásban élő házas- vagy élettárs – az igénylés időpontjában – állami kezességvállalással biztosított lakáscélú hitel törlesztésére nem kötelezett.

(3) A kezességvállalás részletszabályait a Kormány rendeletben állapítja meg.

173. § *[Kegyeleti juttatások]*

(1) A NAV vezetője az elhunyt foglalkoztatottat – a közszolgálat teljesítése során szerzett érdemeire figyelemmel – a NAV saját halottjává nyilváníthatja.

(2) Ha a pénzügyőr a szolgálati kötelezettség teljesítése során az életét feláldozta, őt a miniszter hősi halottá nyilváníthatja.

(3) Az elhunyt foglalkoztatott temetési költségeihez a NAV az alábbiak szerint járulhat hozzá:

- a) ha az érintettet a NAV saját halottjává, illetve a pénzügyőrt hősi halottá nyilvánították, a temetésének költségeit részben vagy egészben a NAV viseli,
- b) az a) pontba nem tartozó esetben az elhunyt foglalkoztatott temetésének költségeit, illetve annak egy részét a hozzátartozó kérelmére, méltányosságból a NAV átvállalhatja.

(4) A kegyelet hivatalos kifejezéseként a (2) bekezdés szerinti elhunytat végtisztesség megadásaként az intézkedésre jogosult közeli hozzátartozó hozzájárulása esetén katonai tiszteletadással, vagy az intézkedésre jogosult közeli hozzátartozó kérésének megfelelően polgári szertartással vagy vallási közösség által végzett vallásos szertartással kell eltemetni.

(5) Az (1)-(4) bekezdés rendelkezéseit a NAV nyugállományú foglalkoztatottai tekintetében a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak szerint lehet alkalmazni.

(6) A temetési költségekhez való hozzájárulás megállapításának és kifizetésének eljárási rendjét a foglalkoztatási szabályzat állapítja meg.

174. § *[Kiegészítő hozzátartozói támogatás]*

(1) A hősi halott közeli hozzátartozója a Tny. alapján megállapított hozzátartozói nyugellátás 50%-ának megfelelő összegű kiegészítő hozzátartozói támogatásra jogosult, amelynek emeléséről a Tny. 62. §-a szerint kell intézkedni.

(2) A kiegészítő hozzátartozói támogatást a 173. § (2) bekezdése szerinti határozat alapján a nyugdíj-megállapító szerv állapítja meg, és a nyugdíjfolyósító szerv folyósítja.

(3) A kiegészítő hozzátartozói támogatás forrását a központi költségvetés biztosítja.

(4) Más jogszabályok – különösen az Szja tv. – alkalmazása során az e törvényben meghatározott eltéréssel a kiegészítő hozzátartozói támogatás hozzátartozói nyugellátásnak minősül.

175. § *[Szociális gondoskodás]*

(1) A NAV szociális gondoskodásának körébe tartozik

- a) a NAV foglalkoztatottja és közeli hozzátartozója,
- b) a nyugállományú foglalkoztatott, az egészségkárosodási ellátásra jogosult, valamint közeli hozzátartozói,
- c) az elhunyt foglalkoztatottnak és nyugállományú foglalkoztatottnak az özvegye, árvája, amíg ellátást folyósítanak számára, továbbá az özvegy akkor is, ha saját jogú nyugdíjat kap, valamint
- d) akinek a szolgálati jogviszonya a szolgálati kötelemekkel összefüggő baleset, betegség miatt szűnt meg.

(2) A szociális gondoskodási körbe vonható a NAV volt foglalkoztatottja is, akinek a szolgálati jogviszonya neki fel nem róható okból szűnt meg, és a szolgálati jogviszony

megszűnésekor legalább húsz éve állt a NAV, illetve jogelődei állományában és az egészségi állapota miatt szociális gondozásra szorul.

(3) A szociális gondoskodás keretében nyújtható ellátások formáját és mértékét, a jogosultság feltételeit a foglalkoztatási szabályzat állapítja meg.

176. § [Az egészségkárosodási keresetkiegészítés, egészségkárosodási járadék megállapításának feltételei]

(1) A korábban elért jövedelem kiesésének pótlása érdekében egészségkárosodási keresetkiegészítésre vagy egészségkárosodási járadékra (a továbbiakban együtt: egészségkárosodási ellátás) jogosult a pénzügyőr, valamint az a tisztviselő, aki helyszíni eljárási cselekményt munkaköréből adódóan ellát, vagy a NAV volt foglalkoztatottja, ha

- a) az egészségi állapota miatt munkaköre ellátására alkalmatlanná vált, és
- b) az egészségi alkalmatlanság a munkavégzéssel összefüggő balesetre vagy betegsége vezethető vissza, és a baleset vagy betegség ténylegesen a munkavégzés során érte, és
- c) a baleset vagy betegség munkavégzéssel való összefüggését – tisztviselő esetén a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben foglaltak szerint, pénzügyőr esetén a 235. § (2) és (3) bekezdése alapján – megállapították, és
- d) a Tny. szerinti saját jogú nyugellátásra vagy a Knytv. szerinti szolgálati járandóságra nem jogosult, és
- e) a (2) és (3) bekezdésben és a 177. § (6) bekezdésében meghatározott kizáró ok nem áll fenn, és
- f) a 177. § (1)–(5) bekezdésében foglaltak alapján továbbfoglalkoztatására vagy a 178. § alapján a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alóli mentesítésére kerül sor.

(2) Nem állapítható meg egészségkárosodási ellátás annak, aki egészségi alkalmatlansága bekövetkeztében vagy kialakulásában szándékosan vagy súlyosan gondatlanul közrehatott (a továbbiakban: közrehatás). A közrehatás megállapítását alapozza meg különösen, ha a baleset vagy a betegség az érintett

- a) jogellenes magatartásával,
- b) alkohol- vagy kábítószer-függőségével vagy ezek fogyasztásával,
- c) önhibájából eredő ittas állapotával, kábítószer vagy bódító hatású anyag miatti tudatzavarával vagy belátási képességének csökkenésével,
- d) vezetői engedély vagy más szükséges hatósági engedély nélküli, vagy ittas állapotban történt jármű vezetésével,
- e) önkárosító magatartásával,
- f) valamely foglalkozási szabályt szándékosan vagy súlyosan gondatlanul megszegő magatartásával,
- g) foglalkozási szabályhoz nem kötött munkavégzése során tanúsított súlyosan gondatlan magatartásával

összefüggésben következett be.

(3) Nem állapítható meg egészségkárosodási ellátás annak, aki egészségi alkalmatlansága megállapításának időpontjában nyugdíj előtti rendelkezési állományban van.

(4) A foglalkoztatott a 177. § (6) bekezdésében foglalt határidő végéig kérheti az egészségkárosodási ellátásra jogosultság megállapítása helyett a szolgálati jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetését. E határidő elmulasztása jogvesztő. Ebben az esetben a felmentésre irányuló eljárásban a 71. §-t nem kell alkalmazni.

177. § [Más munkakör felajánlása]

(1) A 176. § (1) bekezdés a)-d) pontjában foglalt feltételek fennállása esetén a NAV köteles megvizsgálni, hogy a foglalkoztatott részére az egészségi állapotának megfelelő munkakör felajánlható-e. Ha a foglalkoztató NAV szervnél nincs megfelelő betöltetlen munkakör, úgy számára – a szerv vezetőjének hozzájárulásával – a NAV más szervénél is felajánlható az állapotának, végzettségének megfelelő másik munkakör.

(2) A foglalkoztatott részére olyan munkakör ajánlható fel, amely esetében az új munkavégzési hely eléréséhez szükséges idő a tartózkodási helytől – tömegközlekedés igénybevételével – nem haladja meg irányonként a másfél órát, tíz éven aluli gyermekét nevelő foglalkoztatott esetében az egy órát, kivéve, ha a foglalkoztatott – nyilatkozatával – vállalja a hosszabb utazási időt.

(3) A NAV-nak törekednie kell a foglalkoztatott részére képzettségének, végzettségének megfelelő munkakör felajánlására.

(4) Az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosultság abban az esetben állapítható meg, ha az (1) bekezdésben meghatározott eljárás eredményeként a foglalkoztatott

- a) a felajánlott munkavállalói munkakör elfogadására tekintettel munkaviszonyt létesít, vagy
- b) szolgálati jogviszonya a felajánlott másik, egészségi állapotának megfelelő munkakörbe helyezésre tekintettel nem szűnik meg,

és az ennek megfelelően megállapított új illetménye vagy munkabére alacsonyabb az e törvény szerint megállapított korábbi illetményénél.

(5) A (4) bekezdés a) pontja alapján megállapított egészségkárosodási keresetkiegészítés esetén a 70. § (2) bekezdés c) pontjában foglalt felmentés helyett a törvény erejénél fogva szűnik meg a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya.

(6) A foglalkoztatott a felajánlott munkakör elfogadásáról vagy elutasításáról a felajánlástól számított öt munkanapon belül írásban nyilatkozik. Ha a foglalkoztatott öt munkanapon belül nem nyilatkozik, azt úgy kell tekinteni, mintha a felajánlott munkakört elutasította volna. Ha a foglalkoztatott az (1) bekezdés szerinti eljárásban felajánlott munkakört nem fogadja el, egészségkárosodási ellátásra nem jogosult, és a szolgálati jogviszonyát felmentéssel kell megszüntetni. Ebben az esetben a felmentésre irányuló eljárásban a 71. §-t nem kell alkalmazni.

(7) Az alkalmatlanság megállapításától kezdődően a foglalkoztatott mentesül a munkavégzési kötelezettség alól az eljárás során elfogadott munkakörbe helyezéséig, vagy ha erre nem kerül sor, az egészségkárosodási ellátásra jogosultság tárgyában hozott döntés meghozataláig.

(8) A (7) bekezdéstől eltérően a foglalkoztatott hozzájárulása esetén a foglalkoztatott az egészségi állapotának megfelelő munkakör ellátására átirányítható az eljárás során elfogadott munkakörbe helyezéséig, vagy ha erre nem kerül sor, az egészségkárosodási ellátásra jogosultság tárgyában hozott döntés meghozataláig.

178. § [Egészségkárosodási járadék]

(1) A 177. § szerinti továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól a foglalkoztatott kérelme alapján a NAV vezetőjének előterjesztésére a miniszter adhat mentesítést, ha a foglalkoztatott egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 50%-os vagy kisebb mértékű. Egészségkárosodási járadékra jogosultság abban az esetben állapítható meg, ha a miniszter a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól mentesítést ad.

(2) A miniszter a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alóli mentesítés tárgyában harminc napon belül indokolt határozatban dönt. A miniszter a döntés során mérlegeli, hogy a NAV-nál meghatározható-e olyan munkakör, amelyet a foglalkoztatott egészségi állapota alapján elláthat, valamint azt, ha a foglalkoztatottól az egészségi állapota alapján már nem várható el a mindennapos rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség. A döntéssel szemben önálló jogorvoslatnak nincs helye, az az egészségkárosodási ellátásra jogosultság tárgyában hozott NAV vezetői döntés felülvizsgálata iránti keresettel vitatható.

(3) Az egészségkárosodási járadék megállapítása esetén a 70. § (2) bekezdés c) pontjában foglalt felmentés helyett a törvény erejénél fogva szűnik meg a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya.

179. § [Az egészségkárosodási ellátás megállapítása]

(1) Az egészségkárosodási ellátásra való jogosultságot és annak mértékét a NAV vezetője hivatalból állapítja meg.

(2) A NAV vezetője dönt

- a) az egészségkárosodási járadékra jogosultság tárgyában a továbbfoglalkoztatás alóli mentesítés esetén,
- b) az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosultság tárgyában, ha – kérelem hiányában vagy a kérelem elutasítása miatt – a továbbfoglalkoztatás alóli mentesítésre nem került sor.

(3) Az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosultság kezdőnapja a 177. § (4) bekezdése szerinti esetekben

- a) a szolgálati jogviszony munkaviszony létesítésével egyidejűleg történő megszűnése esetén a munkaviszony létesítésének napja,
- b) a másik munkakörbe helyezés esetén az a nap, amelytől kezdődően az új munkakört betölti a foglalkoztatott.

(4) Az egészségkárosodási járadékra jogosultság kezdőnapja a foglalkoztatott jogviszonyának a 178. § (3) bekezdése alapján történő megszűnését követő nap.

(5) Az egészségkárosodási ellátás mértékének megállapításához szükséges, az érintettet esetlegesen megillető baleseti járadék vagy baleseti táppénz (a továbbiakban együtt: baleseti ellátás), rokkantsági ellátás és rehabilitációs ellátás összegéről kérelmére a NAV vezetőjét az ellátást folyósító szerv tájékoztatja.

180. § [Az egészségkárosodási ellátásra való jogosultság időtartama]

(1) Az egészségkárosodási ellátásra való jogosultság az egészségkárosodás következő – az egészségi alkalmatlanság megállapítására irányuló eljárásban beszerzett, a rehabilitációs hatóság által megállapított – felülvizsgálati időpontjáig terjedő határozott időtartamra kerül megállapításra. A rehabilitációs hatóság felülvizsgálatának eredményétől függően a NAV vezetője az egészségkárosodási ellátásra való jogosultságot ezt követően minden esetben a

rehabilitációs hatóság által meghatározott, az egészségkárosodás következő felülvizsgálatának időpontjáig terjedő időtartamra hosszabbítja meg.

(2) Ha az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a rehabilitációs hatóság a baleseti ellátással, rehabilitációs ellátással vagy rokkantsági ellátással összefüggésben nem ír elő újabb kötelezettséget az egészségkárosodás felülvizsgálatára, abban az esetben az egészségkárosodási ellátásra való jogosultság öt év határozott időtartamra kerül megállapításra vagy meghosszabbításra.

(3) Az egészségkárosodási ellátásra való jogosultság meghosszabbításakor a NAV vezetője figyelembe veszi

- a) a rehabilitációs hatóságnak a megtartott egészségi állapotra vonatkozó megállapítását, kivéve, ha a (2) bekezdésben foglaltak szerint újabb felülvizsgálati kötelezettséget a rehabilitációs hatóság már nem írt elő,
- b) a munkavégzésre való alkalmasságot, valamint
- c) azt, hogy az egészségkárosodási ellátás megszűnésének okai nem állnak-e fenn.

(4) Az egészségkárosodási ellátásra jogosultság meghosszabbítására több alkalommal is sor kerülhet, mindaddig, amíg a jogosult a Tny. szerinti saját jogú nyugellátásra jogosulttá válik.

(5) Az egészségkárosodási ellátással kapcsolatos jogvitára e törvénynek a szolgálati jogvitára vonatkozó szabályai irányadóak, abban az esetben is, ha az egészségkárosodási ellátásra jogosult szolgálati jogviszonya már megszűnt.

181. § [Felülvizsgálat kihatása az egészségkárosodási ellátásra]

(1) Ha a felülvizsgálat eredménye szerint a 177. § (4) bekezdése alapján egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosult komplex minősítése a 178. § (1) bekezdésében meghatározott értékre változott vagy az alá csökkent, a NAV vezetőjének előterjesztésére a miniszter felmentést adhat a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól. A NAV vezetője az érintett kérelmére vagy – az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosult beleegyezésével – hivatalból tehet előterjesztést a miniszternél, a mentesítésre és jogkövetkezményeire egyebekben a 178. § (2)-(3) bekezdését kell alkalmazni.

(2) Ha a felülvizsgálat eredménye szerint az egészségkárosodási járadékra jogosult komplex minősítése a 178. § (1) bekezdésében meghatározott érték fölé emelkedett, a NAV köteles a jogosult továbbfoglalkoztatása érdekében a 177. §-ban foglalt eljárást lefolytatni és továbbfoglalkoztatása esetén az egészségkárosodási járadék helyett részére egészségkárosodási keresetkiegészítést megállapítani.

182. § [Az egészségkárosodási ellátás mértékének megállapítása]

(1) Az egészségkárosodási ellátás számítási alapja az egészségkárosodási ellátásban részesült az egészségi alkalmatlanság megállapítását közvetlenül megelőző egy hónapra a munkaköre alapján megillető távolléti díj 100%-ának megfelelő összegnek a részére megállapított baleseti ellátás, rehabilitációs ellátás és rokkantsági ellátás együttes összegével csökkentett összege.

(2) Az egészségkárosodási keresetkiegészítés mértéke az (1) bekezdésben meghatározott összeg és az új foglalkoztatási jogviszony létrejöttét vagy a másik munkakörbe helyezést követő, nem rendszeres pótlékok nélkül számított mindenkoros illetmény vagy munkabér különbözete. Ha az új illetmény vagy munkabér összege változik, az egészségkárosodási keresetkiegészítés mértékét módosítani kell. Nem változik az egészségkárosodási keresetkiegészítés mértéke, ha az új foglalkoztatási jogviszony létrejöttét vagy a másik munkakörbe helyezést követően az egészségügyi szabadság szabályai szerint vagy

keresőképtelenség miatt az illetmény vagy munkabér összege helyett a jogosult részére távolléti díj vagy táppénz kerül folyósításra.

(3) Az egészségkárosodási járadék mértéke az (1) bekezdésben meghatározott összeggel egyezik meg.

(4) Az egészségkárosodási ellátás (1)-(3) bekezdés szerinti mértékét módosítani kell, ha a jogosultat megillető baleseti ellátás, rehabilitációs ellátás vagy rokkantsági ellátás mértéke változik.

(5) Ha a NAV-nál általános illetményfejlesztésre kerül sor, az egészségkárosodási ellátás mértékét is emelni kell. Ebben az esetben az átlagos illetményemelkedés százalékos mértékével az (1) bekezdés szerinti távolléti díjat is meg kell emelni és az (1)-(3) bekezdés szerinti számításokat ismételten elvégezni.

(6) Ha a NAV-nál a 177. § (4) bekezdése szerint továbbfoglalkoztatott, egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosultnak a NAV-val fennálló foglalkoztatási jogviszonya a NAV érdekkörében felmerült okból vagy az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosult egészségi állapotára tekintettel megszűnik, részére a továbbiakban egészségkárosodási keresetkiegészítés helyett egészségkárosodási járadék folyósítandó, amelynek mértékét az (1)-(3) bekezdés alkalmazásával kell megállapítani. Ha a foglalkoztatási jogviszony a foglalkoztatottnak felróható okból szűnik meg, az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosultsága megszűnik és egészségkárosodási járadékra sem válik jogosulttá.

(7) Az egészségkárosodási ellátás fedezetét a mindenkori központi költségvetés biztosítja.

183. § [Jogalap nélkül felvett egészségkárosodási ellátás visszakövetelése]

(1) Az egészségkárosodási ellátásban részesülő személy tizenöt napon belül köteles bejelenteni a NAV-nak minden olyan tény, adatot, körülményt, amely az egészségkárosodási ellátásra jogosultságát vagy annak folyósítását érinti. Az egészségkárosodási ellátásban részesülő személy közeli hozzátartozója a jogosult halálának tényét és annak időpontját tizenöt napon belül köteles bejelenteni a NAV-nak.

(2) A NAV vezetője az egészségkárosodási ellátás összegének módosításáról, valamint a jogalap nélkül felvett egészségkárosodási ellátás visszafizettetéséről hivatalból dönt.

(3) A jogalap nélkül kifizetett egészségkárosodási ellátás hatvan napon belül az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint visszakövetelhető az egészségkárosodási ellátásban részesülő személytől. Az általános elévülési időn belül visszakövetelhető a jogalap nélkül felvett egészségkárosodási ellátás, ha annak alaptalanságáról az egészségkárosodási ellátásban részesülő személy tudott vagy tudnia kellett volna.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén az általános elévülési időn belül az örököstől visszakövetelhető a jogalap nélkül felvett egészségkárosodási ellátás.

184. § [Egészségkárosodási ellátásra való jogosultság megszűnése]

(1) Megszűnik az egészségkárosodási ellátásra való jogosultság

- a) az egészségkárosodási ellátásra jogosult halálával,
- b) ha az egészségkárosodási ellátásra jogosult saját jogú nyugellátásra válik jogosulttá,
- c) ha az egészségkárosodási ellátásra jogosult lemond az egészségkárosodási ellátásról,

- d) ha a NAV által továbbfoglalkoztatott jogosultnak felróható okból a foglalkoztatási jogviszonya megszűnik,
- e) ha egészségjavulás eredményeként a jogosult egészségi állapota lehetővé teszi a szolgálati jogviszony ismételt létesítését és az érintett a részére felajánlott, képzettségének és végzettségének megfelelő munkakört nem fogadja el,
- f) ha a rehabilitációs hatóság szakvéleménye szerint az egészségkárosodási ellátásra jogosult egészségi állapota eléri a 100%-ot,
- g) ha az egészségkárosodási ellátásra jogosult neki felróható okból nem működik közre a felülvizsgálatban,
- h) ha a határozott időtartamra megállapított egészségkárosodási ellátásra való jogosultság nem kerül meghosszabbításra,
- i) ha a NAV volt foglalkoztatottja a 177. § (4) bekezdésébe nem tartozó foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesít,
- j) ha az egészségkárosodási járadékra jogosulttal szemben a jogosultság időtartama alatt szándékos bűncselekmény elkövetése miatt a bíróság jogerősen szabadságvesztést vagy elzárást szabott ki, vagy kényszergyógykezelést rendelt el.

(2) Az egészségkárosodási ellátásra jogosultat a NAV felhívhatja annak igazolására, hogy vele szemben az (1) bekezdés j) pontja szerinti megszűnési ok nem áll fenn. Az egészségkárosodási ellátás megszüntetésének van helye, ha a NAV másodszori felhívására a jogosult a kért igazolást nem csatolja.

(3) Az egészségkárosodási járadékra jogosultság akkor is megszűnik, ha a NAV-nál történő továbbfoglalkoztatásra tekintettel a jogosult részére egészségkárosodási keresetkiegészítést állapítanak meg. Az egészségkárosodási keresetkiegészítésre jogosultság akkor is megszűnik, ha a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól történő miniszteri mentesítésre tekintettel a jogosult részére egészségkárosodási járadékot állapítanak meg.

(4) Az egészségkárosodási ellátásra jogosult az egészségkárosodási ellátásra való jogosultságáról annak kezdőnapját követően írásban lemondhat. Lemondás esetén sem egészségkárosodási keresetkiegészítés, sem egészségkárosodási járadék újbóli megállapítása nem kérhető.

(5) Az (1) bekezdés d) pontjában foglaltaktól eltérően nem szűnik meg az egészségkárosodási ellátásra való jogosultság, ha az érintett ismételten szolgálati jogviszonyt létesít, azonban a megállapított illetménye kevesebb a 182. § (5) bekezdésére tekintettel az átlagos illetményemelkedés százalékos mértékével megemelt, 182. § (1) bekezdése szerinti távolléti díjnál. Ebben az esetben az egészségkárosodási járadékra való jogosultság a 182. §-ban foglalt számítási szabályok alkalmazásával megállapított mértékben továbbra is fennáll.

(6) Az (1) bekezdés i) pontjában foglaltaktól eltérően nem szűnik meg az egészségkárosodási ellátásra való jogosultsága annak az egészségkárosodási járadékra jogosultnak, aki a Kttv. 1. §-ában vagy 2. §-ában, a Kit. 2. §-ában felsorolt, vagy a Hszt. hatálya alá tartozó szervnél létesít foglalkoztatási jogviszonyt. Ebben az esetben az egészségkárosodási járadék helyett részére a 182. § (2) bekezdésében meghatározott mértékű egészségkárosodási keresetkiegészítést kell megállapítani. Az egészségkárosodási keresetkiegészítést a NAV folyósítja ezt követően is. Az egészségkárosodási ellátás mértékének megállapításához szükséges, az érintett illetményére vagy munkabérére vonatkozó adatokról a NAV vezetőjét kérelmére a foglalkoztató szerv vezetője tájékoztatja.

Az illetmény vagy munkabér mértékének megváltozásáról az egészségkárosodási ellátásra jogosult köteles tájékoztatni a NAV vezetőjét.

185. § [Egészségkárosodási ellátással kapcsolatos adatkezelési szabályok]

(1) A NAV Központi Irányítása az egészségkárosodási ellátással kapcsolatos jogosultság elbírálása, valamint az egészségkárosodási ellátással kapcsolatos feladatok ellátása érdekében kezeli az egészségkárosodási ellátás megállapításához és folyósításához szükséges adatokat,

- a) a jogosultság megállapítása esetén az egészségkárosodási ellátásra jogosultság megszűnését követő ötödik év december 31-ig,
- b) ha a jogosultság megállapítására nem kerül sor, az erről hozott döntés elleni, a 215. § (3) bekezdése szerinti keresetindításra nyitva álló határidő leteltét követő kilencven napig, keresetindítás esetén a bíróság döntésének jogerőre emelkedéséig.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt időtartam lejártakor az iratokat a 221. § szerinti személyi anyagban kell elhelyezni és az ott meghatározott időtartamig kezelni.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult az egészségkárosodási ellátás megállapításához szükséges adatoknak a NAV Központi Irányításához történő továbbítására.

(4) Az egészségkárosodási ellátás megállapításakor, valamint megszűnésekor a NAV köteles ennek tényéről a megváltozott munkaképességű személyek ellátásait folyósító szervet, valamint a baleseti ellátást folyósító szerveket tizenöt napon belül tájékoztatni.

XVII. Fejezet

Fegyelmi felelősség

186. § [A fegyelmi felelősség]

Fegyelmi vétséget követ el a foglalkoztatott, ha a szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. A fegyelmi vétséget elkövető foglalkoztatottat fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni, kivéve, ha vele szemben méltatlansági eljárás indul.

187. § [A fegyelmi büntetés]

(1) A fegyelmi vétséget elkövető foglalkoztatottal szemben fegyelmi büntetés alkalmazható.

(2) A fegyelmi büntetést különösen a fegyelmi vétség tárgyi súlyának, a fegyelemre gyakorolt hatásának, az elkövető vétkességének, a személyi körülményeinek, valamint a munkájában a fegyelmi vétség elkövetése előtt tanúsított magatartásának mérlegelésével kell kiszabni.

(3) A (8)-(10) bekezdés kivételével ugyanazon fegyelmi vétségért több fegyelmi büntetés nem szabható ki, illetve ha több fegyelmi vétséget egy eljárásban bírálnak el, csak egy fegyelmi büntetés szabható ki.

(4) A fegyelmi vétséget elkövetővel szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) megrovás,
- b) kizárólag pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetében eggyel alacsonyabb rendfokozatba hat hónaptól két évig történő visszavetés,
- c) a fizetési fokozatban való előlépés várakozási idejének meghosszabbítása hat hónaptól két évig terjedő időre,

- d) visszavetés egy fizetési fokozattal egy évtől két évig terjedő időre,
- e) személyi illetménnyel rendelkező esetében a személyi illetmény visszavonása,
- f) címtől való megfosztás,
- g) kizárólag nem vezetői munkakört betöltő fegyelmi eljárás alá vont esetében eggyel alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezés egy évtől két évig terjedő időre,
- h) vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés,
- i) hivatalvesztés.

(5) A fegyelmi büntetések (4) bekezdésben meghatározott sorrendje kifejezi a fegyelmi büntetés súlyosságát.

(6) A visszavetés egy fizetési fokozattal fegyelmi büntetéssel sújtottnak az új illetményét

a) a visszavetett fokozatban

aa) a 130. § szerinti besorolás alapján kell megállapítani, illetve

ab) ha az alapilletménye a fegyelmi büntetés jogerőre emelkedésekor a 148. § alapján megemelt volt, az aa) alpontnak megfelelően, az eltérítés nélkül, ha a 148. § alapján csökkentett volt, az aa) alpontnak megfelelően, de a tárgyév még hátralévő részére az eltérítéssel kell megállapítani;

b) a megállapított idő letelte után a 130. § szerinti besorolás alapján kell megállapítani.

(7) Az eggyel alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezés fegyelmi büntetés alkalmazásakor az érintett eredeti munkakörét kell ideiglenesen, a büntetésnek megfelelő időtartamban – az állománytáblázat módosítása nélkül – egy besorolási kategóriával alacsonyabb besorolási kategóriájúnak minősíteni, és az érintett számára az ideiglenes besorolási kategóriának megfelelő illetményt kell folyósítani.

(8) Nem vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott esetén a (4) bekezdés f) pontja szerinti fegyelmi büntetés mellett személyi illetménnyel rendelkező esetében a (4) bekezdés e) pontja szerinti fegyelmi büntetés is kiszabható, ha a körülmények alapján súlyosabb büntetés indokolt, de a (4) bekezdés i) pontja szerinti fegyelmi büntetés kiszabása nem indokolt.

(9) Vezető esetén a (4) bekezdés h) pontja szerinti fegyelmi büntetés mellett a (4) bekezdés f) pontja szerinti fegyelmi büntetés is kiszabható, ha a körülmények alapján súlyosabb büntetés indokolt, de a (4) bekezdés i) pontja szerinti fegyelmi büntetés kiszabása nem indokolt.

(10) Pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatott esetén a (4) bekezdés c)-h) pontja szerinti fegyelmi büntetés mellett a (4) bekezdés b) pontja szerinti fegyelmi büntetés is kiszabható, ha a körülmények alapján súlyosabb büntetés indokolt, de a (4) bekezdés i) pontja szerinti fegyelmi büntetés kiszabása nem indokolt.

(11) A hivatalvesztés fegyelmi büntetés alkalmazásával a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott elveszíti a rendfokozatát is.

(12) Ha a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan, a fegyelmi vétség megállapítása mellett a fegyelmi büntetés mellőzhető az eljárás valamennyi szakaszában.

188. § [A fegyelmi büntetés kizárása]

(1) A foglalkoztatottal szemben nem szabható ki fegyelmi büntetés, ha a fegyelmi vétséget felettese utasítására követte el. Ha azonban tudta, hogy a kapott utasítás teljesítésével

fegyelmi vétséget követ el, és azt a 82. § (4) bekezdésében, illetve a 83. § (3) bekezdésében előírtak mellőzésével végrehajtotta, a felelősségét meg kell állapítani.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl nem szabható ki fegyelmi büntetés, ha a fegyelmi vétséget a foglalkoztatott

- a) kóros elmeállapotban,
- b) kényszer vagy fenyegetés hatása alatt,
- c) tévedésből,
- d) jogos védelmi helyzetben,
- e) végszükségben

követte el. Az a)-e) pont szerinti kizáró okok értelmezésére a Büntető Törvénykönyvről szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

189. § [A fegyelmi büntetés hatálya]

(1) A fegyelmi büntetés hatálya az az időtartam, amely alatt a foglalkoztatott a jogszabályban meghatározott joghátrányokat viseli.

(2) A foglalkoztatott a fegyelmi büntetés hatálya alatt áll a fegyelmi határozat jogerőre emelkedésétől a fegyelmi büntetés végrehajtásáig, továbbá az a)-f) pont szerinti ideig, illetve ha a fegyelmi büntetést a 195. § (3), illetve (5) bekezdése szerint a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése előtt végrehajtották, a végrehajtástól az a)-f) pont szerinti ideig:

- a) a 187. § (4) bekezdés c) pontjában meghatározott büntetésnél a várakozási idő meghosszabbításának ideje alatt;
- b) a 187. § (4) bekezdés b) és d) pontjában meghatározott büntetésnél a visszavetés időtartamának elteltéig;
- c) a 187. § (4) bekezdés e), f) és h) pontjában meghatározott büntetésnél két évig;
- d) a 187. § (4) bekezdés g) pontjában meghatározott büntetésnél az alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezés időtartamának elteltéig,
- e) a 187. § (8)-(10) bekezdésében meghatározott büntetésnél két évig;
- f) a 187. § (4) bekezdés i) pontjában meghatározott büntetésnél öt évig.

(3) Ha a szolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg, a volt foglalkoztatottal nem létesíthető ismételt szolgálati jogviszony a hivatalvesztést követő öt évig.

190. § [A fegyelmi eljárás megindítása]

(1) Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén – ide nem értve a méltatlanság miatti felmentést, valamint a hivatásetikai elvek megsértését – a fegyelmi jogkör gyakorlója – a 191. § szerinti esetet kivéve – köteles az eljárást megindítani. Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap, illetve a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt.

(2) Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a foglalkoztatott felelősségét, a három hónapos határidőt szabálysértési eljárásban az eljárás jogerős befejezéséről, illetve büntetőeljárásban a büntetőeljárásnak a bíróság jogerős ügyszövegező határozatával vagy véglegessé vált nem ügyszövegező végzésével történő befejezéséről, vagy az ügyészség vagy a nyomozó hatóság további jogorvoslással nem támadható eljárást megszüntető határozata meghozataláról való NAV általi tudomásszerzést követő naptól, a hároméves határidőt szabálysértési eljárásban az

eljárás jogerős befejezésétől, illetve büntetőeljárásban a büntetőeljárásnak a bíróság jogerős ügydöntő határozatával vagy véglegessé vált nem ügydöntő végzésével történő befejezésétől, vagy az ügyészség vagy a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozata meghozatalától kell számítani.

(3) A hároméves határidő kezdő napja:

- a) a kötelezettségszegő magatartás elkövetésének napja;
- b) ha a fegyelmi vétséget valamely kötelezettség elmulasztása vagy nem teljesítése valósítja meg, az a nap, amikor a kötelezettség teljesítésére rendelkezésre álló határidő eltelt;
- c) ha a kötelezettségszegés valamely jogellenes állapot fenntartásában valósul meg, az a nap, amikor ez a jogellenes állapot megszűnik.

(4) Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén – ha a külföldi munkavégzési helyen fegyelmi felelősségre vonásra nincs lehetőség – a határidőket a belföldre történő visszaérkezés után a munkáltatói jogkör gyakorlójánál történő jelentkezés, illetve ennek elmulasztása esetén a jelentkezés elmulasztása megállapításának időpontjától kell számítani.

191. § [Az egyszerűsített eljárás]

(1) A fegyelmi eljárás megindítására nyitva álló határidőn belül a fegyelmi vétséget elkövető személyes meghallgatása alapján a fegyelmi jogkör gyakorlója – ha a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést az érintett a meghallgatásakor elismeri – fegyelmi eljárás megindítása, illetve vizsgálóbiztos kijelölése nélkül (egyszerűsített eljárásban) megrovás fegyelmi büntetést is kiszabhat, illetve – a fegyelmi vétség megállapítása mellett – a fegyelmi büntetést mellőzheti is, ha a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan.

(2) Az egyszerűsített eljárásban hozott határozat fegyelmi ügyben hozott határozatnak minősül, függetlenül attól, hogy a fegyelmi eljárás nem került megindításra.

192. § [Képviselet a fegyelmi eljárásban]

(1) A foglalkoztatott a fegyelmi eljárás megindításától jogi képviselőt vehet igénybe. A jogi képviselő mellett vagy helyett a foglalkoztatott kérelmére a NAV-nál működő foglalkoztatotti érdekképviseleti szervnek a részvételét, képviseleti jogának gyakorlását lehetővé kell tenni a fegyelmi eljárás során.

(2) Nem lehet képviselő, akit az ügyben tanúként vagy szakértőként hallgatnak meg, nem lehet jogi képviselő a NAV-nál alkalmazásban álló személy, nem lehet az (1) bekezdésben említett egyéb képviselő a fegyelmi eljárás alá vont felettese.

(3) Ha az eljárás alá vont egyidejűleg több képviselővel jár el, az eljárás alá vontat a képviselők bármelyike képviselheti. Ha a képviselők nyilatkozatai vagy cselekményei egymástól eltérnek, ezt úgy kell elbírálni, mintha magának az eljárás alá vontnak a nyilatkozatai vagy cselekményei lennének eltérőek.

193. § [Állásból felfüggesztés]

(1) A fegyelmi jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont foglalkoztatottat legfeljebb a fegyelmi határozat közléséig az állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. A hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel – az erről szóló határozat kihirdetésétől, illetve ennek hiányában a közlésétől kezdve, annak végrehajtásáig – a felfüggesztés együtt jár, erről a fegyelmi határozatban rendelkezni kell.

(2) Haladéktalanul meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

(3) Ha a foglalkoztatott tartósan nem tud munkavégzésre rendelkezésre állni, illetve munkavégzési kötelezettségét teljesíteni, az ok megszűnéséig nem lehet a foglalkoztatottat az állásából felfüggeszteni.

(4) A felfüggesztés idejére távolléti díj jár, ennek azonban 50%-át a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani, kivéve, ha az így folyósítandó összeg nem érné el a mindenkori minimálbért. Ilyen esetben a visszatartást úgy kell alkalmazni, hogy a folyósított összeg nem lehet kevesebb a mindenkori minimálbér összegénél.

(5) A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedésétől számított tizenöt napon belül ki kell fizetni, kivéve a hivatalvesztést kimondó határozat esetét. A visszatartott összeget a visszatartás időpontjától számított Ptk. szerinti kamatával növelten kell visszafizetni, ha az eljárást a 194. § b)-f) pontjában meghatározott okból szüntették meg.

(6) A teljes illetményt vissza kell tartani a hivatalvesztést kimondó fegyelmi határozat kihirdetésétől, illetve ennek hiányában a közlésétől kezdve, annak végrehajtásáig.

(7) Aki az állásából felfüggesztés hatálya alatt áll, a felfüggesztés napjától hatósági jogkörét, vezetői, felettesi jogait nem gyakorolhatja, szolgálati igazolványát, emellett a pénzügyőr a szolgálati jelvényét és fegyverét beszolgáltatni köteles, továbbá a munkavégzési helyére csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével léphet be.

194. § [A fegyelmi eljárás megszüntetése]

Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha

- a) annak tartama alatt az eljárás alá vont szolgálati jogviszonya megszűnt;
- b) a fegyelmi eljárás megindítására – figyelemmel a 190. § (3) és (4) bekezdésében foglaltakra – a 190. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott határidő után került sor;
- c) a cselekmény nem fegyelmi vétség;
- d) az eljárás alá vont a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható;
- e) a fegyelmi vétséget nem az eljárás alá vont követte el;
- f) a cselekményt fegyelmi eljárásban már elbírálták;
- g) a 188. § szerinti felelősségre vonást kizáró ok áll fenn.

195. § [A fegyelmi büntetés végrehajtása]

(1) A fegyelmi határozat jogerős, ha

- a) azt keresettel nem támadták meg, a kereset előterjesztésére nyitva álló határidő lejártát követő napon,
- b) a keresetet visszavonták, a visszavonás napjával, vagy ha a per szünetelés folytán szűnt meg, a per megszűnésének napjával,
- c) a bíróság a keresetlevelet jogerősen visszautasította, vagy a pert jogerősen megszüntette, vagy jogerős ítéletet hozott, a bíróság határozatának a jogerőre emelkedése napjával.

(2) A jogerős határozatot – a (3)-(6) bekezdés szerinti eltéréssel – a jogerőre emelkedésről való, NAV általi tudomásszerzést követő tizenöt napon belül végre kell hajtani.

(3) A fegyelmi határozat a jogerőre emelkedéséig – az (5) és (6) bekezdés kivételével – nem végrehajtható. Ha azonban a foglalkoztatott a határozat jogerőre emelkedése előtt a szolgálati jogviszonyát megszünteti, a határozat azonnal végrehajthatóvá válik.

(4) Ha a szolgálati jogviszony a 187. § (4) bekezdés *b)-h)* pontjában, illetve 187. § (8)-(10) bekezdésében meghatározott jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát államigazgatási szervnél, illetve a Hszt. szerinti rendvédelmi szervnél kell végrehajtani, feltéve, hogy a foglalkoztatott a büntetés végrehajthatóságától számított három éven belül kormányzati szolgálati jogviszonyt, illetve hivatásos szolgálati jogviszonyt létesít.

(5) A hivatalvesztés fegyelmi büntetést a fegyelmi határozatnak az eljárás alá vont személlyel, illetve ha képviselővel járt el, a képviselővel való szabályszerű közlést követő tizenöt napon belül végre kell hajtani.

(6) A fegyelmi eljárással összefüggő, a NAV-ot terhelő költségterítési kötelezettség, illetve a 193. § (5) bekezdése szerinti, a visszatartott összeg kifizetésére vonatkozó kötelezettség szempontjából a fegyelmi határozatot az eljárás alá vont személlyel, illetve, ha képviselővel járt el, a képviselővel való szabályszerű közlés napjával kell jogerősnek tekinteni.

(7) Ha az eljárás alá vont jogi képviselő mellett egyidejűleg a NAV-nál működő foglalkoztatotti érdekképviselői szerv képviselőjével járt el, az (5)-(6) bekezdés alkalmazásában a képviselővel való közlés időpontja tekintetében a korábbi közlés időpontja az irányadó.

XVIII. Fejezet

Méltatlansági eljárás

196. § *[A méltatlansági eljárás]*

(1) Hivatalára az a foglalkoztatott méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít – akár a hivatali munkájával (munkavégzésével), akár a szolgálati jogviszonyából adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben, akár munkahelyén kívül –, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött munkakör tekintélyét vagy a foglalkoztató NAV szerv tekintélyét, jó hírnevét, illetve a működésébe vetett közbizalmat súlyosan veszélyeztesse, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a jogviszonyt fenntartsa.

(2) A méltatlansági eljárás célja annak megállapítása, hogy a tanúsított magatartás alkalmas-e arra, hogy az érintett által betöltött munkakör tekintélyét, illetve a NAV tekintélyét, jó hírnevét, a működésébe vetett közbizalmat súlyosan veszélyeztesse.

(3) A méltatlansági eljárás az ugyanazon tényállás alapján indult büntetőeljárástól, illetve szabálysértési eljárástól függetlenül lefolytatható, azonban önmagában az a tény, hogy büntetőeljárás, illetve szabálysértési eljárás van folyamatban, nem alapozza meg a méltatlanság megállapítását.

(4) A méltatlansági eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója

a) az ennek alapjául szolgáló okról történő hitelt érdemlő tudomásszerzéstől számított nyolc napon belül, legfeljebb azonban az annak bekövetkezését követő egy éven belül;

b) – ha a foglalkoztatott büntetőeljárás hatálya alá kerül – a büntethetőség elévüléseig indíthatja meg.

(5) A méltatlansági eljárásra alkalmazni kell a 188. §-ban, a 192. §-ban, a 193. § (2)-(7) bekezdésében és a 194. §-ban foglaltakat. A 193. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a méltatlansági jogkör gyakorlója a méltatlansági eljárás alá vont

foglalkoztatottat – legfeljebb – a szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének végrehajtásáig az állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a cselekmény súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja.

197. § [Méltatlanság megállapítása eljárás nélkül]

Ha a foglalkoztatott a 31. § (2) bekezdésében meghatározott bűncselekmény, vagy emberölés, kábítószer-kereskedelem, kábítószer-prekurzorral visszaélés, új pszichoaktív anyaggal visszaélés, emberi szabadság elleni bűncselekmény (Btk. XVIII. fejezet), nemi élet szabadsága és nemi erkölcs elleni bűncselekmény (Btk. XIX. fejezet), közbiztonság elleni bűncselekmény (Btk. XXX. fejezet), köznyugalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXII. fejezet), vagyon elleni erőszakos bűncselekmény (Btk. XXXV. fejezet), költségvetést károsító bűncselekmény (Btk. XXXIX. fejezet), pénzmosás, és gazdálkodás rendjét sértő bűncselekmény (Btk. XLI. fejezet) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll és vele szemben távoltartás, bűnügyi felügyelet vagy letartóztatás kényszerintézkedést rendeltek el, a munkáltatói jogkör gyakorlója a méltatlanságot külön eljárás nélkül hozott határozatban is megállapíthatja. A jogkövetkezmény megállapítására a 198. § az irányadó.

198. § [A méltatlanság jogkövetkezményei]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a méltatlansági határozatban megállapítja a foglalkoztatott méltatlanságát, és külön intézkedésként a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyát felmentéssel megszünteti. Ha a méltatlansági eljárás eredményeként a méltatlanság nem volt megállapítható, a munkáltatói jogkör gyakorlója a méltatlansági eljárást megszünteti.

(2) A méltatlanságot megállapító határozat jogerős

- a) az eljárás alá vont személlyel való szabályszerű közlés napjával,
- b) ha az eljárás alá vont képviselővel, vagy jogi képviselő mellett egyidejűleg a NAV-nál működő foglalkoztatotti érdekképviseleti szerv képviselőjével járt el, az eljárás alá vonttal, illetve képviselőjével, képviselőivel való közlés időpontjai közül a legkorábbi közléskor.

(3) A méltatlansági eljárást megszüntető határozat végrehajtására megfelelően alkalmazni kell a 195. § (6)-(7) bekezdésében foglaltakat.

(4) A méltatlansági határozattal szemben önálló jogorvoslatnak nincs helye, bíróság előtt a szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetése vitatható.

(5) Ha a méltatlanság nem állapítható meg, de a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás lefolytatását indokoltnak tartja, a méltatlansági eljárás befejezését követő tizenöt napon belül fegyelmi eljárást indíthat, akkor is, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap már eltelt, de annak elkövetése óta három év még nem telt el. A hároméves határidő kezdő napjára a 190. § (3) bekezdése az irányadó.

199. § [A tábornokkal szembeni méltatlansági eljárás eltérő szabályai]

(1) Tábornokkal szemben a méltatlansági eljárás megindítására és lefolytatására – a NAV vezetőjének javaslatára – a miniszter jogosult.

(2) A tábornok elleni méltatlansági eljárás megindításával, illetve a 197. § alkalmazása esetén a méltatlanság eljárás nélkül történt megállapításával egyidejűleg a miniszter értesíti a köztársasági elnököt.

(3) A miniszter határozattal dönt a méltatlanság fennállásáról vagy hiányáról.

(4) Ha a méltatlanság nem állapítható meg, a miniszter a (3) bekezdés szerinti határozatával a méltatlansági eljárást egyúttal megszünteti, és erről a köztársasági elnököt haladéktalanul értesíti.

(5) Ha a méltatlanság megállapításra kerül, a miniszter a (3) bekezdés vagy a 197. § szerinti határozatával csak a méltatlanság fennállását állapítja meg.

(6) Az (5) bekezdés szerinti esetben a miniszter a 27. §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével öt munkanapon belül köteles a szolgálati jogviszony 70. § (2) bekezdés a) pontja szerinti felmentéssel történő megszüntetése érdekében intézkedni.

(7) Az (5) bekezdés szerinti döntéssel szemben önálló jogorvoslatnak nincs helye, a tábornok a (6) bekezdés szerinti intézkedésre vonatkozó előterjesztéssel szemben a 27. § szerint élhet jogorvoslattal.

XIX. Fejezet

Kártérítési felelősség

200. § *[A foglalkoztatott kártérítési felelőssége]*

(1) Ha a foglalkoztatott nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, a szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kár bekövetkeztét és mértékét, valamint az okozati összefüggést a NAV-nak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke – a (4), (5) és (6) bekezdés kivételével – nem haladhatja meg a foglalkoztatott egyhavi illetményét, illetve a tartósan külföldön foglalkoztatott egyhavi ellátmányát.

(4) A károkozó foglalkoztatott háromhavi illetménye (ellátmány) erejéig felel, ha

- a) a NAV gazdálkodására, az anyagi-technikai eszközök kezelésére vonatkozó szabályok súlyos megsértésével okozta a kárt,
- b) az ellenőrzési kötelezettsége elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozta a kárt,
- c) hatósági jogkörben eljárva a jogszabályok megsértésével okozta a kárt, vagy
- d) a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított előzőleg a figyelmet felhívta.

(5) A (3)-(4) bekezdés alkalmazásában illetmény, ellátmány alatt a károkozónak a károkozás hónapja szerinti besorolása szerinti, teljes hónapra számított illetményének, ellátmányának az azt terhelő adókkal és járulékokkal csökkentett összegét kell érteni.

(6) Szándékos károkozás esetén a károkozó a teljes kárt köteles megtéríteni.

(7) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején a károkozó által nem volt előre látható, vagy amelyet a NAV vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a NAV kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(8) A NAV vétkes magatartásának kell különösen tekinteni, ha a kár olyan jogszabálysértő utasítás foglalkoztatott általi teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított az utasítást adó figyelmét – a 82. § (4) bekezdésében, illetve a 83. § (3) bekezdésében

meghatározott módon – előzőleg felhívta. Ilyen esetben a bekövetkező kárért az utasítást kiadó felel.

201. § [Vétkességtől független kártérítési felelősség]

(1) A foglalkoztatott vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel, illetve a bekövetkezett kár mértékéig felel az ilyen dolgok megrongálódása folytán keletkezett kárért.

(2) A foglalkoztatottat az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján aláírásával igazoltan vette át. A dolog több személy részére megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevőnek alá kell írnia. Ilyenkor az érintett meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(3) A pénztárost, a pénzkézelt vagy értékkezelőt a (2) bekezdés szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(4) Mentesül a foglalkoztatott a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a NAV a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a foglalkoztatott mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

(6) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét és mértékét a NAV-nak kell bizonyítania.

202. § [Leltárhiány utáni kártérítési felelősség]

(1) Leltárhiány a raktárkezelésre szabályszerűen átadott és átvett vagyontárgyban (tárgyi eszköz és készlet, a továbbiakban: raktári leltárkészlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenéssel és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány. A raktári leltárkészletek azon körét, amelyek után természetes mennyiségi csökkenés, kezeléssel járó veszteség nem számolható el, valamint a csökkenés és a veszteség alsó és felső határát a NAV vezetője határozza meg. Egy leltári időszakra a természetes mennyiségi csökkenés, illetve a kezeléssel járó veszteség változó mértékben is megállapítható.

(2) Az a foglalkoztatott, akinek a munkaköri leírásában rögzített munkaköri feladatai közé tartozik a részére szabályszerűen átadott és átvett raktári leltárkészlet raktárkezelése, a keletkezett leltárhiányért vétkességére való tekintet nélkül felel.

(3) A leltárhiány miatt való felelősséget csak abban az esetben lehet érvényesíteni, ha

- a) a foglalkoztatott munkaköri leírása tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét;
- b) a raktári leltárkészlet szabályszerű átadása és átvétele megtörtént;
- c) a leltárhiányt a NAV által meghatározott leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során állapítják meg.

(4) A leltárhiányért a (2) bekezdés szerinti okiratok alapján felelős személy, illetve személyek, valamint a raktári leltárkészletet kezelő más személy, illetve személyek a leltárhiányért illetményük arányában felelnek.

(5) Ha a leltárhányért a (2) bekezdés szerinti okirat alapján felelős személy olyan munkakörben, illetve olyan munkahelyen dolgozik, ahol az átvett raktári leltárkészletet állandóan egyedül kezeli, a leltárhány teljes összegéért felel.

(6) Leltározásnál az érintett személy, illetve akadályoztatása esetén képviselője jelenlétének a lehetőségét biztosítani kell. Ha az érintett a képviselőről nem gondoskodik, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlója e feladat ellátására szakmailag alkalmas, pártatlan képviselőt köteles kijelölni.

(7) Az érintett, illetve akadályoztatása esetén képviselője a leltárfelvétel során, illetve a leltárfelvétel után a leltározással kapcsolatban észrevételt tehet.

(8) A leltárhányért fennálló felelősséget a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napon belül el kell bírálni. Büntetőeljárás esetén e határidő a bíróság jogerős vagy véglegessé vált határozatáról, valamint az ügyészség, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható határozatáról való NAV általi tudomásszerzést követő nappal kezdődik. A határidő eltelte után a leltárhányért a (2) bekezdés szerinti okirat alapján felelőst kártérítésre nem lehet kötelezni.

203. § [Kártérítés együttes károkozásnál]

(1) Ha a kárt többen együttesen okozták, úgy azt vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. A kárt a foglalkoztatottak egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(2) A megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén – ide nem értve a 202. § szerinti leltárhányt – a foglalkoztatottak illetményük arányában felelnek.

(3) Ha a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

204. § [A kártérítés mértéke, módja]

(1) Kártérítés címén a károkozó foglalkoztatott – a 200. § figyelembevételével – köteles megtéríteni

- a) a NAV vagyonában beállott értékcsökkenést,
- b) az elmaradt vagyoni előnyt, és
- c) a NAV-ot ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségeket.

(2) A kárt pénzben kell megtéríteni, kivéve, ha a körülmények a kár természetben való megtérítését indokolják.

(3) A vagyoni kár összegének meghatározásánál:

- a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;
- b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat

kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni.

(4) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely a megrongálódott dolog értékesítéséből, hasznosításából vagy biztosítási jogviszonyból eredően megtérült.

205. § [A kártérítési eljárás]

(1) A kártérítési felelősség megállapítására – a 191. § kivételével – a fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a kártérítési eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

(2) Ha a tényállás megítélése egyszerű és a kár összege ismert a munkáltatói jogkör gyakorlója kártérítési eljárás megindítása nélkül (egyszerűsített eljárásban) – az adott károkozás meghatározása és a kártérítés összegének közlése mellett – értesítésben a károkozót fizetésre szólítja fel.

(3) Ha a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya megszűnik vagy megszüntetésre kerül, a NAV a kártérítési felelősség megállapítása érdekében közvetlenül bírósághoz fordulhat. A leltárhiányért fennálló felelősség megállapítása érdekében ilyenkor a 202. § (8) bekezdésben meghatározott határidőn belül lehet bírósághoz fordulni.

206. § [Kártérítés alóli mentesítés]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a kártérítést megállapító határozatban, illetve az érintett körülményeiben bekövetkezett lényeges változásra tekintettel – a kártérítés összegének megfizetéséig – utólag, az érintett kérelmére a foglalkoztatottat rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben vagy egészben mentesítheti (méltányosság). Ennek során különösen a károkozó cselekménnyel összefüggő feladatvégrehajtás sürgősségét, valamint egyéb sajátos körülményeit, a kérelmező jövedelmi, vagyoni helyzetét, valamint egyéb körülményeit, a jogsértés súlyát, a károkozás mértékét, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

(2) Méltánylást érdemlő személyi körülményekre tekintettel a munkáltatói jogkör gyakorlója a kártérítést megállapító határozatban kérelemre a kártérítés levonását elhalaszthatja, illetve részletfizetést engedélyezhet (fizetési könnyítés).

(3) Ha a foglalkoztatott az esedékes részletet tizenöt napot meghaladóan sem teljesíti, a kedvezmény érvényét veszti, és a tartozás egy összegben, a nem teljesített részlet esedékességétől számított, Ptk. szerinti kamattal növelten esedékessé válik, illetve a NAV a követelését a 158. § szerinti levonás útján érvényesítheti. Ugyanígy kell eljárni, ha a foglalkoztatott a fizetési halasztásra engedélyezett határidőt követően tizenöt napot meghaladóan sem teljesít.

207. § [A NAV kártérítési kötelezettsége]

(1) A NAV a foglalkoztatottnak a szolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a NAV a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Ha a foglalkoztatott a tevékenységét rendeltetésszerűen a munkavégzési helyén kívül is ellátja, az e körben történt károsodásának okát ellenőrzési körön belül esőnek kell tekinteni, ide nem értve az otthoni munkavégzés során bekövetkezett kárt, kivéve, ha a kár a munkáltatói jogkör gyakorlója által az otthoni munkavégzéshez biztosított eszköz rendeltetésszerű használata során következett be.

(4) Nem kell megtéríteni

- a) azt a kárt, amellyel kapcsolatban a NAV bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,
- b) a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy a károsult a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A foglalkoztatottnak kell bizonyítania a kár bekövetkeztét és mértékét, valamint azt, hogy a károkozás a szolgálati jogviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(6) A kár megtérítésére a 204. § (1)-(2) bekezdésében foglalt rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell.

208. § [Munkahelyre bevitt dolgok utáni felelősség]

(1) A NAV-ot a 207. § szerint terheli a felelősség a foglalkoztatott munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a NAV a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

209. § [A kár összegének megállapítása]

(1) Szolgálati jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt, valamint azon rendszeres juttatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a károsult a szolgálati jogviszony alapján az illetményén felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A szolgálati jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett, és az összeférhetetlenségi szabályok figyelembe vételével elismerhető jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni a dologi kárt, továbbá azt a kárt is, amelyet a foglalkoztatott a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el, továbbá a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén juttatható összeget.

(5) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(6) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az érték csökkenése nélkül kijavítható, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni.

(7) A NAV köteles megtéríteni a foglalkoztatott hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(8) Ha a foglalkoztatott a károkozással összefüggésben meghal, az eltartott hozzátartozó a (7) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

(9) Az egészségi alkalmatlanság kialakulásával összefüggésben a NAV kártérítési felelősségének megállapítása esetén a foglalkoztatottat, volt foglalkoztatottat megillető elmaradt jövedelem mértékének megállapításakor az egészségkárosodási ellátást is figyelembe kell venni.

210. § [Levonások kártérítésnél]

A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) az elmaradt jövedelemre eső mindazon járulékot, amely a társadalombiztosítási szabályok szerint – mint jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék) – nem képez járulékalapot;
- b) az állami egészségügyi és társadalombiztosítás keretében járó ellátás ellenértékét;
- c) amit a foglalkoztatott megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;
- d) amihez a foglalkoztatott (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- e) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá;
- f) azt a pénzösszeget, amely biztosítási jogviszony keretében megtérült.

211. § [Járadék, általános kártérítés]

(1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a károsult vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

(2) Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a NAV olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

212. § [Kártérítés módosítása]

(1) Amennyiben a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti a károsult, a NAV, vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító.

(2) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetményváltozás mértékének meghatározásánál figyelembe kell venni

- a) az illetmény-összetevők mértékét befolyásoló jogszabályváltozás nyomán a NAV-nál a károsulttal azonos besorolású foglalkoztatottat megillető illetményváltozás mértékét,
- b) a rendszeres illetmenypótlékra való jogosultságot érintő jogszabályváltozás, illetve NAV szabályzat változása nyomán a NAV-nál a károsulttal azonos munkakört betöltő foglalkoztatottat megillető illetmenypótlék változás mértékét,
- c) a károsulttal azonos besorolású foglalkoztatottat a törvény szerinti előmenetel alapján megillető illetményváltozás mértékét,
- d) a NAV-nál személyi illetményben részesülők tekintetében ténylegesen megvalósult átlagos éves illetményváltozás mértékét, ha a károsult a sérelem bekövetkezésekor személyi illetményben részesült.

(3) A NAV és a biztosító a szükséghez képest a foglalkoztatottól, illetve közeli hozzátartozójától, hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(4) A (2) bekezdés szerinti változásokról a NAV a károsultat tizenöt napon belül értesíti.

213. § [A kárigény előterjesztése]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója – átrendelés esetén annak a NAV szervnek a vezetője, amelynél a kár bekövetkezett – a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon

belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A munkáltatói jogkör gyakorlója a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül – indokai közlése mellett – írásban nyilatkozik.

(2) A foglalkoztatott írásban bejelentett sérelemdíj iránti igényére a munkáltatói jogkör gyakorlója tizenöt napon belül – indokai közlése mellett – írásban nyilatkozik.

214. § [Kártérítési igény elévülése]

(1) Az elévülés szempontjából önállónak kell tekinteni

- a) az illetmény és a táppénz,
- b) az illetmény, illetve a betegség idejére járó távolléti díj és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint
- c) az illetmény, illetve a betegség idejére járó távolléti díj és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás

különböztetésének megtérítése iránti igényt.

(2) Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

- a) a táppénz, illetve a betegség idejére járó távolléti díj első fizetésének napjától,
- b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,
- c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

(4) Járadéki igény hat hónappal régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója a 213. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadéki igény nem érvényesíthető.

XX. Fejezet

Bírósági jogorvoslat

215. § [Bírósági jogorvoslat]

(1) A foglalkoztatott a szolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében, ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a (3) és (4) bekezdésben meghatározott esetek kivételével az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül – közvetlenül bírósághoz fordulhat.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozó döntése ellen a foglalkoztatott bírósághoz akkor fordulhat, ha e törvény megengedi.

(3) A keresetet a sérelmezett munkáltatói intézkedésről szóló irat közlésétől számított harminc napon belül lehet a bírósághoz benyújtani

- a) a szolgálati jogviszony megszüntetésével;
- b) a kinevezés egyoldalú módosításával;
- c) az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással;

- d) a teljesítményértékelés alapján hozott munkáltatói intézkedéssel;
- e) a fizetési felszólítással kapcsolatos ügyben, kivéve, ha azt e törvény kizárja;
- f) a fegyelmi ügyben hozott határozattal;
- g) a kártérítési ügyben hozott határozattal;
- h) a kártérítési felelősséget megállapító határozattal vagy önálló határozattal elbírált méltányossági, illetve fizetési könnyítési kérelem tárgyában hozott döntéssel;
- i) az állásból való felfüggesztéssel;
- j) a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal;
- k) az egészségkárosodási ellátásra jogosultság tárgyában hozott NAV vezetői döntéssel

kapcsolatos ügyekben.

(4) Megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének 21. § (9) bekezdése szerinti megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni.

(5) A (3) bekezdés b)-g) és j) pontjában foglalt esetekben a keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van, ide nem értve

- a) ha a 195. § (3) bekezdése alapján a fegyelmi határozat azonnal végrehajthatóvá válik, és a 195. § (5)-(6) bekezdése szerinti esetet,
- b) a (3) bekezdés b) pontja szerinti esetet akkor,
 - ba) ha az érintett munkavégzési helye megszűnése miatt kerül sor a 47. § (2) bekezdés f) pontja alkalmazására,
 - bb) ha a kinevezés egyoldalú módosítása a 47. § (2) bekezdés e) pontján, a 47. § (4) bekezdésén vagy a 142. § (1) bekezdésén alapul, illetve
 - bc) ha a kinevezési okirat szerinti szervezeti egységet érintő átszervezés miatt kerül sor a 47. § (2) bekezdés f) pont alkalmazására,
- c) a (3) bekezdés d) pontja alapján megtámadott teljesítményértékelésen alapuló intézkedést, kivéve, ha az intézkedés a (3) bekezdés a) pontja szerinti esettel egyezik meg.

(6) Ha a teljesítményértékelésen alapuló munkáltatói intézkedés elleni perben hozott jogerős ítélet alapján az állapítható meg, hogy – az (5) bekezdés c) pontja alapján a bíróság jogerős döntése előtt is végrehajtható – teljesítményértékelésen alapuló intézkedésre nem kerülhetett volna sor, az eredeti állapotot – a (7) bekezdésben meghatározott kivétellel – harminc napon belül helyre kell állítani.

(7) Ha a végrehajtott intézkedés miatt az érintettet jövedelemkiesés is érte, a különbözetet az intézkedés végrehajtásának időpontjától számítva, a Ptk. szerinti kamattal növelt összegben, tizenöt napon belül ki kell fizetni.

(8) Az érdekképviselői szerv, valamint a NAV az e törvényből származó igényét – a NAV esetében kivéve, ha e törvény eltérően rendelkezik – bíróság előtt érvényesítheti.

216. § [Továbbfoglalkoztatás eredeti munkakörben]

(1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a foglalkoztatott abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha

- a) a megszüntetés a 6. § szerinti joggal való visszaélés tilalmába, illetve a 75. § szerinti felmentési védelembe ütközik, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó egyéb, a 62. § (4) bekezdésében vagy a 71. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezéseket, vagy
- b) a munkáltatói jogkör gyakorlója a választott szakszervezeti tisztségviselő szolgálati jogviszonyát a 229. § (1) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg, vagy
- c) a foglalkoztatott jogviszonya hivatalvesztés fegyelmi büntetés kiszabása miatt szűnt meg, és a fegyelmi eljárást a 194. § alapján meg kellett volna szüntetni, vagy a hivatalvesztés fegyelmi büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával, vagy
- d) a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy
- e) a foglalkoztatott a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója kérelmére a bíróság mellőzi a foglalkoztatott eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, hogy az érintett továbbfoglalkoztatása a NAV-tól nem várható el. Ilyennek minősül különösen, ha

- a) a foglalkoztatott munkaköre megszűnt,
- b) a munkakörét betöltötték,
- c) a foglalkoztató NAV szervnél létszámcsökkentés van folyamatban az ítélet jogerőssé válásakor,
- d) a foglalkoztató NAV szervnél nincs üres álláshely.

(3) Ha a felmentés azért jogellenes, mert e törvényben előírtnál rövidebb felmentési időt állapítottak meg, ez a felmentést nem teszi érvénytelenné, de ilyen esetben a szolgálati jogviszony a szabályos felmentés utolsó napjáig tart.

(4) Az (1) bekezdésben foglalt esetben meg kell téríteni a foglalkoztatott elmaradt illetményét és egyéb járandóságait, továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is. Nem kell megtéríteni az illetménynek, egyéb járandóságnak, illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna. A kellő gondosság elmulasztásának különösen azt kell tekinteni, ha az érintett az állami foglalkoztatási szervvel nem működik együtt a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése érdekében, nem köt álláskereső megállapodást, illetve az e szerv által felajánlott – a foglalkoztatás elősegítéséről szóló törvényben foglalt feltételekre tekintettel – megfelelő munkahelyet elutasítja, továbbá maga nem keres aktívan munkahelyet. A bíróság a kellő gondosság elmulasztásának az elmaradt illetmény, egyéb járandóságok, illetve az érintett felmerült kárának a megtérítésével kapcsolatos következményét az eset összes körülményének mérlegelése alapján állapítja meg.

(5) Ha a szolgálati jogviszony az (1) bekezdésben foglalt módon történő jogellenes megszüntetése esetén a foglalkoztatott az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri vagy a bíróság mellőzi az érintett eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a szolgálati jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ekkor – a (4) bekezdésben foglaltakon felül – a bíróság a NAV-ot az eset összes körülményének, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével, a foglalkoztatott legalább két-, legfeljebb tizenkét havi illetményének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(6) Ha a szolgálati jogviszonyt nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, a szolgálati jogviszony – a (3) bekezdés kivételével – a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban megszűnik, de az érintett részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább két, legfeljebb huszonnégy havi illetményének megfelelő átalánykártérítést kell fizetni.

(7) A bíróság a kártérítés mértékének megítélésakor figyelembe veszi, hogy a foglalkoztatott mennyiben tett eleget a (4) bekezdésben foglalt kötelezettségének (kárenyhítés).

XXI. Fejezet

Adatkezelés

217. § *[Személyes adatok kezelése]*

(1) A foglalkoztató NAV szerv köteles a foglalkoztatottat tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A foglalkoztató NAV szerv a foglalkoztatottra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a foglalkoztatott hozzájárulásával közölhet.

(2) A foglalkoztatott jogosult a róla nyilvántartott helytelen adat helyesbítését, a jogellenesen nyilvántartott adat törlését kérni, a jogellenesen kért adat közlését megtagadni. Az adatkezelő köteles a helytelen adatot haladéktalanul helyesbíteni, illetve törölni.

(3) A szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a NAV a foglalkoztatott személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a foglalkoztatottat előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A foglalkoztatottra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – átadhatók.

(5) A foglalkoztatottak önéletrajza tartalmazza a 9. mellékletben meghatározott kötelező adatköröket, valamint az önéletrajzhoz csatolandó, az önéletrajzban foglaltakat igazoló mellékleteket, illetve tartalmazhat egyéb kiegészítő információkra vonatkozó adatokat.

(6) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény 111. §-a alapján tájékoztatást kap arról, hogy e törvény hatálya alatt állóval szemben büntetőeljárás indult, a tájékoztatás során tudomására jutott természetes személyazonosító adatot, valamint a közvédra üldözendő bűncselekmény miatt indult büntetőeljárás megindításának tényéről szóló adatot a tájékoztatást követő tizenöt napig, ha a tájékoztatás alapján munkáltatói intézkedésre kerül sor, az intézkedés elleni keresetindításra nyitva álló határidő leteltét követő kilencven napig, keresetindítás esetén a bíróság döntésének jogerőre emelkedéséig jogosult kezelni. Ezt követően az adatokat törölni kell.

218. § *[A személyügyi alapnyilvántartás]*

(1) A NAV a foglalkoztatottról a 10. mellékletben meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet (a továbbiakban: személyügyi alapnyilvántartás). A 10. mellékletben nem szereplő körben – törvény eltérő rendelkezésének hiányában – adatszzerzés nem végezhető, ilyen adatot nyilvántartani nem lehet.

(2) A személyügyi alapnyilvántartásban történő adatkezelés célja

- a) a szolgálati jogviszonnyal összefüggő munkáltatói intézkedések és jognyilatkozatok előkészítésének és meghozatalának biztosítása,
- b) a szolgálati jogviszonnyal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének biztosítása, továbbá
- c) a közeli hozzátartozót megillető társadalombiztosítási, szociális és kegyeleti gondoskodás megállapításának és folyósításának biztosítása.

(3) A személyügyi alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszerről szóló törvényben előírt adatszolgáltatásokért – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a NAV vezetője felelős.

(4) Adatvédelmi szabályzatban (a továbbiakban: szabályzat) kell meghatározni az iratok, az adatok kezelésének adatvédelmi, adatbiztonsági szabályait, így különösen a foglalkoztatott saját adataival történő rendelkezési joga biztosításának, a harmadik személy részére történő adattovábbításnak, a betekintési jog gyakorlásának, valamint az adatkezelésben részt vevő foglalkoztatott felelősségének és az adatokhoz történő hozzáférése terjedelmének szabályait.

(5) A NAV személyügyi alapnyilvántartási rendszere törvény felhatalmazásának hiányában más adatrendszerrel nem kapcsolható össze.

(6) A nyilvántartható adatok számítógépes rendszerben is feldolgozhatók.

(7) A személyügyi alapnyilvántartásban a 10. mellékletben meghatározott személyes adat – a (8) bekezdésben meghatározott kivétellel – a szolgálati jogviszony fennállása alatt kezelhető.

(8) A szolgálati jogviszony bármely jogcímen történő megszűnését vagy megszüntetését követően a személyügyi alapnyilvántartásban az érintettre vonatkozó, a 10. mellékletben felsorolt személyes adatok kezelését 50 évig korlátozni kell. A korlátozás alá eső személyes adatokat csak az érintett – illetve halála esetén közeli hozzátartozója, illetve a halálakor vele együtt élt élettársa – ismerheti meg, valamint a törvényben erre feljogosított szervnek továbbítható megkeresés alapján. A korlátozás alá eső adatokkal – a szolgálati jogviszonyban állók nyilvántartásától elkülönített tároláson kívül – más művelet nem végezhető.

(9) A személyügyi alapnyilvántartásban a (8) bekezdés alapján tárolt adatokat az ott meghatározott határidő lejártá napján törölni kell.

(10) A Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszerről szóló törvényben meghatározott döntéstámogatási feladatot a NAV a személyügyi alapnyilvántartás adatainak és azok változásainak, továbbá a NAV szervezeti adatainak a jogszabályban meghatározottak szerint a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszerbe történő feltöltésével hajtja végre.

(11) A foglalkoztatottnak a személyügyi alapnyilvántartás 10. mellékletben meghatározott, az illetményszámfejtéshez szükséges adatairól és az azokban bekövetkezett változásról a (10) bekezdés szerinti információs rendszer közvetlen adatszolgáltatást nyújt – a Kormány rendeletében meghatározott rendben – a kincstár által működtetett központosított illetményszámfejtés részére.

219. § [Betekintés a személyügyi alapnyilvántartásba]

(1) A személyügyi alapnyilvántartásba – eljárásában indokolt mértékig – jogosult betekinteni, illetve abból adatokat átvenni:

- a) saját adatai tekintetében a foglalkoztatott,

- b) a foglalkoztatott felettese,
- c) a teljesítményértékelést végző vezető,
- d) a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló,
- e) a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy,
- f) feladatkörében eljárva a NAV biztonsági feladatokat ellátó szervezeti egységének munkatársa,
- g) közszolgálati jogvita kapcsán az eljáró bíróság,
- h) törvényben meghatározott célból, feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint büntetőeljárásban a bíróság, az ügyészség és a nyomozó hatóság,
- i) törvényességi ellenőrzési feladatkörében eljárva az ügyész,
- j) a személyes adatok kezelésével összefüggésben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elnöke,
- k) a személyzeti, munkaügyi és illetményszámfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, a 10. melléklet I/A., I/B., II., IV., V., VII., VIII. és X. pontjában foglalt adatkörökből a foglalkoztatott illetményének számfejtése, illetve annak ellenőrzése céljából,
- l) a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogatási Rendszer működtetésével összefüggésben a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter,
- m) az európai támogatásokat auditáló szerv,
- n) a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv a vezetői munkakörbe kinevezés és a rendfokozatban történő soron kívüli előléptetést megelőző előzetes véleményalkotási eljárás keretében.

(2) A személyügyi központ – az adatfelhasználás dokumentálásával – jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végezhet.

(3) A NAV a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény 29. § c) pontja és 30. § (1) bekezdés d) pontjában foglaltak szerint adatot szolgáltat a Magyar Honvédség katonai igazgatási és központi adatfeldolgozó szerve részére a hadkötelesek nyilvántartásának vezetése céljából.

(4) A személyügyi alapnyilvántartás vezetéséhez az érintett személy köteles adatot szolgáltatni, és a változást nyolc napon belül bejelenteni a foglalkoztató NAV szervnek.

(5) Az (1) bekezdés n) pontja szerinti előzetes véleményalkotási eljárás alkalmazására kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának kezdeményezésére kerülhet sor.

220. § [Egyes közérdekből nyilvános adatok megismerésének korlátozása]

(1) A titkos információgyűjtést végrehajtó vagy leplezett eszközt alkalmazó állomány vonatkozásában az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 26. § (2) bekezdésében meghatározott adatok a keletkezésüktől kezdődően a szolgálati jogviszony megszűnését követő harminc évig a bűncselekmények üldözéséhez fűződő érdekből nem minősülnek nyilvánosnak. Ezen adatok megismerését a bűncselekmények üldözéséhez fűződő érdek mérlegelésével a miniszter engedélyezheti.

(2) Az (1) bekezdés szerinti adat megismerésére irányuló igény – az (1) bekezdésben meghatározott időtartamon belül – akkor engedélyezhető, ha az adat megismerése a NAV törvényes működési rendjét vagy feladat- és hatáskörének illetéktelen külső befolyástól mentes ellátását, valamint a bűncselekmények üldözéséhez fűződő érdekeket nem veszélyezteti.

XXII. Fejezet

Személyi anyag

221. § *[A személyi anyag]*

(1) A személyügyi alapnyilvántartás keretében a foglalkoztatotról személyi anyaggyűjtőt kell vezetni, amely tartalmazza a szolgálati jogviszony létesítésével kapcsolatos alapvető előkészítő, valamint a 10. mellékletben meghatározott adatokat tartalmazó iratokat, illetve azok másolatát, munkáltatói intézkedéseket, beleértve a szolgálati jogviszony megszűnését követően keletkezett iratokat is, valamint a személyi nyilvántartó adatlapot (a továbbiakban együtt: személyi anyag).

(2) A személyi anyagba való betekintésre a 219. § (1) bekezdése szerinti személyek jogosultak.

(3) A foglalkoztatott személyi anyagát az érintett foglalkoztató NAV szerv állítja össze.

(4) A személyi anyagot a jogviszony megszűnésétől számított ötven évig meg kell őrizni.

XXIII. Fejezet

A közszolgálati ellenőrzés

222. § *[A közszolgálati ellenőrzés]*

(1) A Kormány ellenőrzi – a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter közreműködésével – a szolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabályok végrehajtását. Ennek keretében a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter javaslatára évente meghatározhatja a vizsgálati tárgyköröket (a továbbiakban: célvizsgálat). A célvizsgálatot a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter folytatja le, amelynek tapasztalatairól a Kormányt évente tájékoztatja.

(2) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter jogosult – a cél- és témavizsgálatok keretében – a NAV-nál:

- a) a munkáltatói intézkedést tartalmazó iratokba betekinteni,
- b) jogszabálysértés vagy célszerűtlen intézkedés esetén intézkedést kezdeményezni a NAV vezetőjénél vagy – vita esetén – annak felettes szervénél,
- c) fegyelmi vagy kártérítési eljárást kezdeményezni.

(3) A (2) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott esetekben a NAV vezetője köteles a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter megkeresését érdemben megvizsgálni, és saját intézkedéséről vagy annak mellőzése okáról a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős minisztert – a megkereséstől számított harminc napon belül – tájékoztatni.

223. § [Érdekképviselés]

(1) A foglalkoztatottak szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet és a NAV, illetve érdekképviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a foglalkoztatottak részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

(2) A foglalkoztatottaknak, illetve a NAV-nak joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviseleti szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(3) Az érdekképviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(4) A foglalkoztatottak jogosultak a NAV-nál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a NAV-nál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

(5) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a NAV-nál képviselettel rendelkező helyi szakszervezetet illetik meg.

(6) A NAV, illetve a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult személyről, valamint a tisztségviselő személyéről.

224. § [Tájékoztatás, konzultáció]

(1) E fejezet alkalmazásában

- a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a szolgálati jogviszonnyal összefüggő információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon,
- b) konzultáció: a NAV és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd, melyet a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képvisellete, a közvetlen, személyes véleménycsere, valamint az érdemi tárgyalás.

(2) A NAV nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a közszolgálat érdekeit, illetve működését vagy a NAV jogos érdekeit, illetve működését veszélyeztetné.

(3) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a NAV jogos érdekei, illetve működése, valamint a közszolgálat érdekei, illetve működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(4) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a NAV jogos érdekeinek, illetve működésének, valamint a közszolgálat érdekeinek, illetve működésének veszélyeztetése, valamint a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

225. § [Hátrányos megkülönböztetés tilalma]

(1) A NAV nem követelheti, hogy a foglalkoztatott szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) A foglalkoztatott alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, illetve megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a NAV által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a foglalkoztatott szolgálati jogviszonyát megszüntetni vagy a foglalkoztatottat más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

226. § [Szakszervezeti tagdíj levonása]

(1) A munkavállalói érdekképviselői tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvénytől eltérően a NAV a foglalkoztatottak illetményéből a szakszervezeti tagdíjat az erre vonatkozó megállapodás esetén vonja le.

(2) A NAV szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

227. § [Központi érdekegyeztetés]

A Kit.-ben szabályozott Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum és a Kjt.-ben szabályozott Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács a NAV foglalkoztatottainak érdekegyeztető fóruma is.

228. § [A munkahelyi foglalkoztatotti érdekegyeztetés]

(1) A munkahelyi szolgálati kérdések rendezésére a munkahelyi foglalkoztatotti érdekegyeztetés szolgál. A munkahelyi foglalkoztatotti érdekegyeztetésben a NAV vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt. A tárgyalópartnerek a vitás kérdések egyeztetésébe szakértőket is bevonhatnak.

(2) A NAV vezetője köteles kikérni a szakszervezet véleményét a foglalkoztatottak munkavégzésére, munka- és pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a NAV hatáskörébe utalt szabályozásról.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon kívül a szakszervezet jogosult a foglalkoztatottak csoportját érintő munkáltatói intézkedéssel, illetve döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a NAV-val közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(4) A szakszervezet tájékoztatást kérhet a NAV-tól a foglalkoztatottak szolgálati jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban, így különösen tájékoztatást kérhet:

- a) a (2) bekezdésben felsorolt tárgykörökben készült tervezetek, statisztikai létszám- és illetményadatok, számítások, elemzések és irányelvek megismerése érdekében,
- b) a szolgálati jogszabályok végrehajtásáról,
- c) a helyi megállapodások betartásáról,
- d) legalább félévente a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

(5) A szakszervezet javaslatot tehet:

- a) a NAV részére a foglalkoztatottakat érintő intézkedésekre,
- b) a foglalkoztatottakat érintő helyi szabályozás egységes értelmezésére, valamint
- c) a foglalkoztatottakat érintő helyi szabályozási tárgykörökre.

(6) A szakszervezet jogosult a foglalkoztatottakat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a szolgálati jogviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(7) A NAV – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a NAV-nál köztegye.

(8) A szakszervezet joga, hogy a foglalkoztatottakat a NAV-val vagy annak érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(9) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – szolgálati viszonyát érintő ügyben, valamint gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

229. § [A védelem joga]

(1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt foglalkoztatott tizenöt munkanapot elérő átrendeléséhez vagy vezényléséhez, a munkavégzési helyének megváltoztatásához, továbbá szolgálati jogviszonyának a NAV által felmentéssel történő megszüntetéséhez [kivéve a 70. § (2) bekezdésben meghatározott felmentést], valamint a kinevezési okirattól eltérő – a foglalkoztatott beleegyezését nem igénylő – ideiglenes foglalkoztatásra vonatkozó munkáltatói intézkedéshez.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak alkalmazása során a szakszervezet NAV szervként legfeljebb egy foglalkoztatottat jogosult megjelölni.

(3) A szakszervezet akkor jogosult az (1) bekezdés szerinti védelemre jogosult foglalkoztatott helyett másik foglalkoztatottat megjelölni, ha a foglalkoztatott szolgálati jogviszonya vagy tisztsége megszűnt.

(4) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a NAV írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása a szakszervezet érdekképviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a NAV-val, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(5) A szakszervezet az egyetértés gyakorlására jogosult (1) bekezdés szerinti szervről a védelemre jogosult tagjának megjelölésével egyidejűleg tájékoztatja a NAV-ot.

230. § [Munkaidő-kedvezmény, belépési jog]

(1) Feladata ellátása érdekében a NAV foglalkoztatottai közül legalább 10%-ának a tagságával rendelkező szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által a 229. § (2) bekezdése szerint megjelölt foglalkoztatottat a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell

jelenteni. Ha a kedvezmény igénybevételét megalapozó indok a foglalkoztatott önhibáján kívüli okból ennél később jut a tudomására, a tudomásszerzést követően köteles haladéktalanul bejelenteni a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szándékát. A NAV csak különösen indokolt esetben tagadhatja meg a munkaidő-kedvezmény igénybevételét.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezményt pénzben megváltani nem lehet.

(3) A szakszervezet képviselőjében eljáró, szolgálati jogviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a NAV-nál szolgálati jogviszonyban álló tagja van, a NAV területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a szakszervezet képviselőjében eljáró köteles betartani a NAV működési rendjére vonatkozó szabályokat.

HARMADIK RÉSZ

A PÉNZÜGYŐRI STÁTUSZÚ FOGLALKOZTATOTTAKRA, MUNKAVÁLLALÓKRA, TISZTJELÖLTEKRE VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

XXV. Fejezet

A pénzügyőri státuszú foglalkoztatottakra vonatkozó különös szabályok

231. § *[Az egyenruha]*

(1) A pénzügyőr szolgálati feladatait az öltözködési szabályzatban előírtaknak megfelelően, a NAV-nál rendszeresített egyenruhában vagy polgári ruhában látja el.

(2) A rendszeresített egyenruházati termékeket, rendfokozati jelzéseket és azok viselésének rendjét a miniszter állapítja meg.

(3) Az egyenruha viselésére a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott, valamint az e törvényben meghatározott feltételekkel a szolgálati nyugdíjas jogosult.

232. § *[Nyugdíj előtti rendelkezési állomány]*

(1) A pénzügyőrt a mindenkor i öregségi nyugdíjkorhatár előtt öt évvel kérelmére vagy – a NAV érdekkörében felmerült okból, beleegyezésével – a munkáltatói jogkör gyakorlójának erre irányuló döntése alapján nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni, ha legalább harminc év tényleges szolgálati idővel rendelkezik, és ebből legalább húsz évet a miniszter által meghatározott munkakörben töltött.

(2) A nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett pénzügyőr

- a) csak veszélyhelyzet, megelőző védelmi helyzet, rendkívüli állapot, váratlan támadás vagy szükségállapot idején hívható szolgálatba,
- b) arra az időtartamra, amíg nem hívják szolgálatba, olyan mértékű illetményre jogosult, amelynek összege a személyi jövedelemadó és a járulékok levonása után megegyezik azzal az összeggel, amely a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezéskor öregségi nyugdíjként megilletné, ha az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte volna, vagy választása szerint a Knytv.-ben foglaltak szerint rögzített szolgálati nyugdíjnak megfelelő összeggel,

- c) szolgálatba hívása időtartamára a ténylegesen betöltendő szolgálati beosztása szerinti, de legalább az utolsó havi illetményének megfelelő díjazásra jogosult,
- d) szabadságra nem jogosult, kivéve, ha szolgálatba hívják, amelynek tartamára tekintettel az éves szabadság időarányosan illeti meg,
- e) ruházati utánpótlási ellátmányra és kiegészítő ruházati utánpótlási ellátmányra, továbbá a 168. § (1) bekezdésében meghatározott juttatásra csak az a) pont alapján szolgálatba hívása időtartamára – időarányosan – jogosult.

(3) A (2) bekezdés b) pontja szerinti összegről a munkáltatói jogkör gyakorlóját annak kérelmére a nyugdíj-megállapító szerv tájékoztatja. A (2) bekezdés b) pontjában meghatározott illetmény emelésének mértéke megegyezik az öregségi nyugdíjemelés mértékével.

(4) A nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett illetményét a központi költségvetés a NAV-nak megtéríti.

233. § [Könnyített szolgálat]

(1) A pénzügyőrt a mindenkor öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtt tíz évvel, ha legalább huszonöt év tényleges szolgálati idővel rendelkezik, és ebből legalább húsz évet a miniszter által meghatározott munkakörben töltött, kérelmére – valamely, a miniszter által meghatározott, könnyített szolgálatban foglalkoztatottak által betölthető munkakörben – könnyített szolgálat formájában kell foglalkoztatni.

(2) Könnyített szolgálat ellátása esetén a munkavégzési idő heti harmincöt óra, túlszolgálat nem rendelhető el. A könnyített szolgálatban foglalkoztatott beleegyezése nélkül éjszakai munkavégzés nem rendelhető el.

(3) A könnyített szolgálatban foglalkoztatott pénzügyőr alapilletménye azon összegnek a 90%-a, amely a pénzügyőrt alapilletményként az általa betöltött munkakörben akkor illetné meg, ha a munkakört nem könnyített szolgálatban töltene be.

(4) A könnyített szolgálatban foglalkoztatottak által betölthető munkaköröket a miniszter rendeletben határozza meg.

234. § [Természetbeni ellátás]

(1) A pénzügyőrt a természetbeni ellátás keretében térítésmentesen el kell látni a NAV feladatainak megfelelő fegyverzettel, felszereléssel, ruházattal és – a jogszabályban meghatározott esetben – étellelmezéssel.

(2) Az ellátási normákban meghatározott egyenruházati és felszerelési cikkek beszerzésére első alkalommal a szolgálati jogviszony létesítésekor alapfelszerelési, ezt követően pedig évenként ruházati utánpótlási ellátmány jár.

(3) A pénzügyőr évente 96 625 forint ruházati utánpótlási ellátmányra jogosult, amely természetben is kiadható.

(4) A tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott háromévente 96 625 forint ruházati utánpótlási ellátmányra jogosult, amely természetben is kiadható.

(5) A ruházati utánpótlási ellátmány felhasználását egyenruházati termékről, vagy az egyenruházati termékhez kapcsolódó, a miniszteri rendeletben meghatározott termékekről, szolgáltatásokról szóló számlával kell igazolni. Az ellátmány a személyi jövedelemadó szempontjából természetbeni juttatásként kiadott munkaruházatnak minősül. A ruházati utánpótlási ellátmány kiadásának és felhasználásának rendjét a miniszter alapítja meg.

(6) A ruházati utánpótlási ellátmány terhére csak egyenruházati termékek (5) bekezdés szerint költségei fedezhetők.

(7) A pénzügyőr részére a miniszter – a (3) bekezdésben meghatározott ruházati utánpótlási ellátmányon felül – évente kiegészítő ruházati utánpótlási ellátmány természetbeni kiadásáról rendelkezhet. Az ellátmány a személyi jövedelemadó alkalmazásában az egyenruha természetbeni kiadásának minősül.

(8) A természetbeni ellátás és a foglalkoztatott egyéb, ruházati ellátással kapcsolatos vásárlásának biztosítása érdekében a NAV és a ruházatot biztosító szerv jogosult a foglalkoztatottnak az ellátás, vásárlás szempontjából szükséges adatait kezelni. A ruházati ellátással kapcsolatos adatokat a NAV és a ruházatot biztosító szerv a szolgálati jogviszony megszűnését követő öt évig kezeli.

235. § [Szolgálati kötelmekkel összefüggő baleset, betegség minősítése]

(1) A pénzügyőr balesetének, a (2) bekezdés szerinti betegségének vagy az ezek miatt bekövetkezett halálának szolgálati kötelmekkel való összefüggését hivatalból kell vizsgálni. A betegség szolgálati kötelmekkel való összefüggésének vizsgálatát a pénzügyőr is kezdeményezheti.

(2) A pénzügyőr haláláról, szolgálatképtelenséget okozó olyan balesetéről, amely munkavégzése során vagy azzal összefüggésben érte, továbbá olyan megbetegedéséről, amely előreláthatólag tartós szolgálatképtelenséggel jár, és vélelmezhetően a munkavégzéssel összefüggésben keletkezett vagy jelentősen súlyosbodott, jegyzőkönyvet kell felvenni. A jegyzőkönyv felvételéről a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles gondoskodni.

(3) Jogszabályban meghatározott eljárás keretében a munkáltatói jogkör gyakorlója a balesetnek, illetve betegségnek a szolgálati kötelmekkel való összefüggéséről indokolt határozatban dönt (a továbbiakban: minősítő határozat). A minősítő határozatot a pénzügyőr – halála esetén közeli hozzátartozója – részére meg kell küldeni.

(4) A minősítő határozat ellen a pénzügyőr a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhat. A pénzügyőr halálának vagy nyilatkozat tételére képtelen egészségi állapottal járó balesetének, megbetegedésének a szolgálati kötelmekkel való összefüggése kérdésében hozott határozat ellen a közeli hozzátartozó nyújthat be keresetet.

236. § [Társadalombiztosítási ellátások]

(1) A pénzügyőrnek és hozzátartozóinak társadalombiztosítási ellátására a Tny., a Tbj., továbbá a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról szóló 1997. évi LXXXII. törvény rendelkezéseit az e törvényben meghatározott eltéréssel kell alkalmazni.

(2) A pénzügyőr az Ebtv.-ben foglaltak szerinti baleseti járadékra szolgálati kötelmekkel összefüggő balesete, sérülése vagy szolgálati eredetű betegsége következtében jogosult.

(3) Az Ebtv. szerinti ellátásra a pénzügyőr nem jogosult, ha ugyanazon jogi tény alapján e törvény szerinti ellátást vett igénybe.

237. § [Szolgálati nyugdíjasokra vonatkozó szabályok]

(1) A szolgálati nyugdíjas a nyugállományba helyezését követően is köteles a NAV-hoz, korábbi munkaköréhez és rendfokozatához méltó magatartást tanúsítani.

(2) A szolgálati nyugdíjas – a 238. §-ban meghatározott esetek kivételével – egyenruháját viselheti, az utolsó megállapított rendfokozatát „nyugállományú” jelzővel használhatja.

(3) A szolgálati nyugdíjas megtartja a NAV kezelése vagy rendelkezése alatt álló lakáshoz való bérleti jogát vagy más bérlemény kiutalását kérheti.

(4) A szolgálati nyugdíjas rendfokozatban egy alkalommal előléptethető vagy kinevezhető, ha a NAV célja érdekében kifejtett kiemelkedő tevékenységével arra érdemesült.

(5) A (3) bekezdés szerinti lakásbérleti jog nem illeti meg a szolgálati nyugdíjast, ha a szolgálati viszonya a 66. § (1) bekezdés *f*) pontja, a 67. § *b*) vagy *f*) pontja, vagy a 70. § (2) bekezdés *a*) vagy *f*) pontja alapján szűnt meg.

238. § [Szolgálati nyugdíjasok egyenruha viselésének szabályai, egyenruha viselésétől és rendfokozat használatától való eltiltás]

(1) A szolgálati nyugdíjas egyenruhát a választási eljárásról szóló törvény hatálya alá tartozó gyűlésen és egyéb politikai rendezvényen nem viselhet.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt tilalom alá nem eső, a gyülekezési jog hatálya alá tartozó rendezvényen a szolgálati nyugdíjas egyenruhát a NAV lakóhely szerint illetékes területi szerve vezetőjének előzetes írásbeli engedélyével viselhet.

(3) Az egyenruha viselésétől és a rendfokozat használatától a szolgálati nyugdíjas eltiltható, ha annak viselésére méltatlanná válik. Az eltiltásról az utolsó munkavégzési hely szerinti munkáltatói jogkör gyakorló, tábornok esetében a miniszter rendelkezik.

(4) Az egyenruha viselésére és a rendfokozatra méltatlan az,

- a*) akinek szolgálati jogviszonyát a 66. § (1) bekezdés *f*) pontja, a 67. § *b*) vagy *f*) pontja, vagy a 70. § (2) bekezdés *a*) vagy *f*) pontja alapján szüntették meg,
- b*) aki nyugállományba helyezését követően egyenruhában nyilvános helyen, mások előtt megbotráncozást keltő magatartást tanúsít,
- c*) aki nyugállományba helyezését követően a rendvédelmi szerv megbecsülését és tekintélyét romboló tevékenységet folytat, továbbá
- d*) akit nyugállományba helyezését követően szándékos bűncselekmény elkövetése miatt a bíróság szabadságvesztésre ítélt.

XXVI. Fejezet

A munkavállalókra vonatkozó különös szabályok

239. § [A munkavállalóra vonatkozó szabályok]

(1) A NAV – foglalkoztatási szabályzatban meghatározott – feladatainak ellátására munkaviszony is létesíthető.

(2) A NAV-nál munkaviszony keretében foglalkoztatottak létszáma nem haladhatja meg a NAV által foglalkoztatottak létszámának tíz százalékát.

(3) Munkaviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, a munkakör betöltésére jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető.

(4) Nem létesíthető a NAV-nál munkaviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény (Btk. XXIV. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény X. fejezet), igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény

XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll.

(5) A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába.

(6) A munkavállaló

- a) munkaviszonyára a 11. §-12. §-t, a 18. § (6)-(8) bekezdését, a 19. §-t, a 163. §-164. §-t, a 168. §-t és a 218. §-t,
- b) szabadságára a 111. § (1) és (4)-(5) bekezdését,
- c) munkabérére és egyéb járandóságára a 154. §-160. §-t

alkalmazni kell.

(7) A munkavállaló esetében a pótszabadság mértéke évente:

- a) 2-10 éves jogviszony esetén 2 munkanap,
- b) 11-20 éves jogviszony esetén 3 munkanap,
- c) 21-30 éves jogviszony esetén 4 munkanap,
- d) 30 éves jogviszony felett 5 munkanap.

(8) A munkavállalóra a XIX. Fejezet rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell azzal, hogy

- a) foglalkoztatott alatt munkavállalót,
- b) szolgálati jogviszony alatt munkaviszonyt,
- c) illetmény alatt távolléti díjat kell érteni, továbbá
- d) a munkavállaló kártérítési felelőssége körében a NAV vétkes magatartásának kell különösen tekinteni, ha a kár munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző utasítás munkavállaló általi teljesítéséből keletkezett,
- e) a keletkezett leltárhiányért vétkességére való tekintet nélkül akkor felel a munkavállaló, ha a leltárfelelősségi megállapodás alapján köteles a részére szabályszerűen átadott és átvett raktári leltárkészlet raktárkezelésére,
- f) leltárhiány miatt való felelősséget csak abban az esetben lehet érvényesíteni, ha a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodást kötöttek a felek,
- g) a kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál figyelembe kell venni a NAV-nál a munkavállalók tekintetében ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabérváltozás mértékét, amennyiben a károsult a sérelem bekövetkezésekor munkaviszonyban állt. A 214. § (1) bekezdése alkalmazásában az illetmény alatt a munkavállalók tekintetében az elmaradt jövedelmet kell érteni.

(9) A munkavállalóra az Mt.-nek a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó XIII. fejezetét és a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó XIV. fejezetét – a (10) bekezdés kivételével – nem kell alkalmazni.

(10) A munkavállalóval kötött leltárfelelősségi megállapodásra az Mt. 184. §-át – a csoportos leltárfelelősségi megállapodásra vonatkozó rendelkezések kivételével – alkalmazni kell.

(11) A foglalkoztató NAV szerv működésével összefüggő okból történő felmondás esetén a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletben jogosult, a végkielégítést pedig a felmondási idő utolsó napján kell kifizetni.

(12) A munkavállaló, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős munkaviszonyt létesít,

- a) ezt a tényt a munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,
- b) a felmondási időből hátralévő időre távolléti díjra nem jogosult,
- c) végkielégítésre nem jogosult, azonban az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időtartam számítása során a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is figyelembe kell venni.

(13) A munkavállaló a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági átlagos havi bruttó munkabér tízszeresét.

(14) A munkavállaló, a munkavállaló munkáltatói jogkört gyakorló vezetője, valamint egy másik NAV szerv vezetője megállapodhat a munkavállaló NAV szervek közötti áthelyezésében. Az áthelyezés nem érinti a munkavállaló munkaviszonyát. A munkavállaló részére a ki nem adott szabadságot annál a szervnél kell kiadni, amelyhez az érintettet áthelyezték.

(15) A NAV-nál foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyára az Mt. 71-76. §-a, 82-84. §-a, 158. § (1) és (3) bekezdése, valamint 159. §-a nem alkalmazható. Esetükben a 72. §-t, 154. §-t, és 216. §-t kell alkalmazni.

(16) A munkavállaló a határozat közlésétől számított 30 napon belül fordulhat keresettel a bírósághoz

- a) a kártérítési ügyben hozott határozattal,
- b) a kártérítési felelősséget megállapító határozattal vagy önálló határozattal elbírált méltányossági, illetve fizetési könnyítési kérelem tárgyában hozott döntéssel, illetve
- c) a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal szemben.

(17) A (16) bekezdés a) és c) pontjában foglalt esetben a keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van.

(18) Az e törvény szerinti szabályzat és a foglalkoztatási szabályzat a munkavállalók esetében az Mt. 17. §-a szerinti munkáltatói szabályzatnak minősül.

(19) A foglalkoztató NAV szerv a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek teljesítése érdekében munkaügyi nyilvántartást vezet. A nyilvántartás adattartalma – a kizárólag a foglalkoztatottak esetében releváns adatok kivételével – megegyezik a foglalkoztatott 10. melléklet szerinti személyügyi alapnyilvántartásának adataival. A munkaügyi nyilvántartásra, valamint az abból történő adatszolgáltatásra a személyügyi alapnyilvántartásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, azzal, hogy a foglalkoztató NAV szerv a munkaügyi nyilvántartásban szereplő adatokat a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követő tizenöt évig kezeli.

A tisztjelöltekre vonatkozó különös szabályok

240. § *[A tisztjelölti jogviszony tartalma]*

(1) A tisztjelölt tisztjelölti szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: tisztjelölti jogviszony) teljesít szolgálatot, amelyben őt és a NAV-ot a jogszabályban és az ösztöndíjszerződésben meghatározott kötelezettségek terhelik, és jogosultságok illetik meg. A tisztjelölt elsődleges kötelezettsége a NAV-nál a pénzügyőri munkakörben történő feladatellátásra való felkészülés.

(2) A tisztjelöltre e törvénynek a pénzügyőrré vonatkozó rendelkezéseit az e Fejezetben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

(3) A tisztjelölti jogviszonyra nem alkalmazható a 47. §, 50. §-62. §, a 70. §-76. §, a 95. §-98. §, a 129. §-172. §, a 232. §-233. §, valamint a 234. §.

241. § *[A tisztjelölti jogviszony létesítése]*

(1) A rendészeti alapképzésre, nappali tagozatra felvételt nyert személy az ösztöndíjszerződés megkötésével a NAV tisztjelölti állományába kerül. Személyügyi nyilvántartását, tisztjelölti jogviszonyával kapcsolatos ügyei intézését a NAV végzi. A munkáltatói jogkör gyakorlója a NAV vezetője. Rendszeti alapképzésben ösztöndíjszerződés megkötése nélkül hallgatói jogviszony nem létesíthető, és nem tartható fenn.

(2) A tisztjelölti jogviszony létesítésének további feltétele, hogy a tisztjelölttel szemben hallgatói jogviszonyt kizáró körülmény nem áll fenn. Nem köthető ösztöndíjszerződés azzal, akinek ösztöndíjas hallgatói jogviszonya vagy tisztjelölti jogviszonya kizárás fegyelmi büntetés jogerős kiszabásával, lemondással, tanulmányi kötelezettség önhibából történő elmulasztása miatt vagy méltatlanság jogerős megállapításával szűnt meg.

(3) Az ösztöndíjszerződést és annak módosítását írásba kell foglalni. A tisztjelölt az ösztöndíjszerződés megkötésével vállalja, hogy rendészeti tanulmányait legjobb képességei szerint folytatja, és a NAV állományába vételét követően, legalább a rendészeti alapképzés kétszeresének megfelelő időtartamban a NAV-nál szolgálatot teljesít. A munkáltatói jogkör gyakorlójának hozzájárulásával ezt a kötelezettségét rendvédelmi szervnél is teljesítheti. A NAV azt vállalja, hogy a tisztjelölt rendészeti tanulmányait támogatja, ezek befejezését követően a NAV pénzügyőri állományába veszi, és a végzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatja.

(4) A tisztjelölt a beiratkozást követő hat hónapig rendészeti alapfelkészítésen vesz részt. A tisztjelölt a rendészeti alapfelkészítés befejezésekor „Tisztjelölt” vizsgát, ezt követően a pénzügyőr számára előírt esküt tesz.

(5) Az ösztöndíjszerződésben a rendészeti alapfelkészítést tartalmazó hat hónap idejére próbaidőt kell kikötni. A próbaidő alatt a tisztjelölti jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti. A próbaidő alatt meg kell szüntetni a tisztjelölti jogviszonyát annak, aki a rendészeti alapfelkészítést önhibájából nem teljesíti vagy a kifogástalan életvitel követelményeinek nem felel meg. A korábban folytatott rendészeti tanulmányok elismerésével megkötött ösztöndíjszerződésben – ha a tisztjelölt ismételt rendészeti alapfelkészítésére nem kerül sor – hat hónap próbaidőt kell kikötni.

242. § *[A tisztjelölti jogviszony megszüntetése]*

(1) A tisztjelölti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének minősül, ha a tisztjelölt kérelmére a munkáltatói jogkört gyakorló a szolgálati érdekre vagy a tisztjelölt

különös méltánylást érdemlő egyéni érdekére tekintettel engedélyezi a NAV állományába vételét.

(2) Ha az engedélyt a munkáltatói jogkört gyakorló megadja, vagy ha az érintett a tisztjelölti jogviszonyát nem kívánja fenntartani, a tisztjelölti jogviszony a neki felróható okból kerül megszüntetésre. A tisztjelölt tisztjelölti jogviszonyát egyoldalú jognyilatkozattal megszüntetheti. Ha a tisztjelölt kérelmére a felek rövidebb határidőben nem állapodnak meg, a tisztjelölti jogviszony a jognyilatkozat közlésétől számított harminc nap elteltével – a munkáltatói jogkört gyakorló külön intézkedése nélkül – megszűnik.

(3) A munkáltatói jogkört gyakorló a tisztjelölti jogviszonyt egyoldalú jognyilatkozattal megszüntetheti, ha a tisztjelölt határidőn belül önhibájából nem tesz eleget az ösztöndíjszerződésben előírt kötelezettségeinek, vagy ha nemzetbiztonsági szempontból a szolgálatra alkalmatlanná vált. Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a tisztjelölti jogviszony a jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik nap elteltével megszűnik.

(4) A tisztjelölti jogviszony e törvény erejénél fogva szűnik meg

- a) a kizárás fegyelmi büntetés jogerőre emelkedésével,
- b) a hallgatói jogviszony megszűnésének napján, kivéve, ha a hallgatói jogviszony a felsőfokú végzettséget tanúsító oklevél kiállításának napján szűnik meg, vagy
- c) a tiszti rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatba történő kinevezéssel.

(5) A tisztjelölti jogviszony megszűnésének napján – a munkáltatói jogkört gyakorló külön intézkedése nélkül – az ösztöndíjszerződés hatályát veszti. A tisztjelölti jogviszony megszűnésekor, megszüntetésekor a tisztjelölt köteles a NAV-nál elszámolni.

(6) Ha a tisztjelölti jogviszony neki felróható okból szűnik meg, a tisztjelölt a képzés költségeit a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottaknak megfelelően köteles megtéríteni. A megtérítési kötelezettség a tisztjelölti szolgálati viszony megszűnését követő naptól esedékes.

(7) A tisztjelölt hallgatói jogviszonyának szünetelése a tisztjelölti jogviszonyának fennállását nem érinti. A tisztjelölt a munkáltatói jogkört gyakorlótól kérheti, hogy a hallgatói jogviszonya szüneteltetésével egyidejűleg különös méltánylást érdemlő egyéni érdekére tekintettel a tisztjelölti jogviszony szünetelését engedélyezze.

(8) Szabadságra kizárólag a hallgatói jogviszony szünetelésének időtartama alatt szolgálati feladatokat ellátó tisztjelölt jogosult. A tisztjelöltet ezen időtartamra a 108. §-112. §-ban foglaltak alkalmazása helyett a heti szolgálatteljesítési idejének alapulvételével megállapított, évi öt heti szolgálatteljesítésnek megfelelő mértékű alapszabadság időarányos része illeti meg.

243. § [A tisztjelölti szolgálat]

(1) A tisztjelölt a NAV tisztjelölti állományában, az előmenetelének megfelelő tisztjelölti rendfokozati jelzéssel teljesít szolgálatot. Munkavégzési helye a Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar Rendvédelmi Tagozata (a továbbiakban: Rendvédelmi Tagozat). A tisztjelöltek szolgálati feladatait a Rendvédelmi Tagozat szolgálati szabályzata tartalmazza. A Rendvédelmi Tagozaton megalakított egységek a képzési szakok és szakirányok szerint kerülnek megalakításra, amelyek a NAV tartalékát is képezik. Kötelékben és különleges jogrendi helyzetekben történő alkalmazásuk és gyakoroltatásuk rendjét a NAV vezetője és a Nemzeti Közszerológati Egyetem rektora által megkötött együttműködési megállapodás tartalmazza.

(2) A tisztjelölt esetében a szolgálati érintkezés során szóban „hallgató” megszólítást kell alkalmazni, amelyet írásban a „pénzügyör” jelzővel kell kiegészíteni.

(3) A tisztjelölt szolgálatteljesítése során – a 241. § (4) bekezdésében meghatározott képzettségi szintet meghaladó – intézkedésre önállóan nem jogosult. Az alapképzést követően – az eskütétel után – szakmai gyakorlaton vagy elrendelt szolgálati tevékenység során szolgálati fegyvert, felszerelést a NAV által számára meghatározott szabályok szerint viselhet és a jogszabályok előírásainak megfelelően használhat.

(4) A tisztjelölt szolgálatteljesítése képzési időnek minősül, amelyet úgy kell megállapítani, hogy az a tanulmányi kötelezettségeinek teljesítését ne veszélyeztesse.

(5) A tisztjelölt kizárólag a Nemzeti Közszerológati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló törvényben meghatározott szolgálati feladat ellátására vezényelhető, továbbá a Rendvédelmi Tagozat állományában rajparancsnoki vagy szakasparancsnoki gyakorló feladatok ellátására jelölhető ki.

244. § [A tisztjelölt járandóságai]

(1) A tisztjelöltet az e törvényben a pénzügyőrt megillető járandóságok – a (2) bekezdésben megállapított korlátozások figyelembevételével – illetik meg.

(2) Ha a törvény eltérően nem rendelkezik, a tisztjelölt havonta ösztöndíjra jogosult. Az ösztöndíj a 11. mellékletben meghatározottak szerint alapösztöndíjből, alapösztöndíj-kiegészítésből, a tanulmányi pótlékból, valamint egyéb pótlékokból áll.

(3) Az ösztöndíj összegét az egyes ösztöndíjrelemekre megállapított szorzószámok és a 11. mellékletben meghatározott ösztöndíj alap szorzataként kell kiszámolni. Tört időszak esetén az alapösztöndíj, az alapösztöndíj-kiegészítés, a tanulmányi pótlék összegét időarányosan, az adott hónap naptári napjainak figyelembevételével kell meghatározni. Az ösztöndíjra az illetményfolyósítás és a visszatartás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(4) Az egyes ösztöndíjrelemek megállapítása a Nemzeti Közszerológati Egyetem által kialakított rendben történik, amelyről a Nemzeti Közszerológati Egyetem illetékes szerve havonta tájékoztatja a NAV-ot. A tájékoztatás és adatszolgáltatás rendjét együttműködési megállapodásban kell rögzíteni.

(5) Nem jogosult ösztöndíjra a tisztjelölt, ha a tisztjelölti jogviszonya szünetel, valamint ha jogellenesen távol van.

(6) A tisztjelölt foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak szerint kollégiumi elhelyezésre, térítésmentes ételmezési, ruházati ellátásra, tanszertámogatásra, ezen túlmenően egyes költségtérítésre és szociális juttatásokra jogosult.

(7) A tisztjelölt pénzbeli járandóságait a NAV havonta egy összegben a tisztjelölt által megnevezett fizetési számlára átutalja.

245. § [A tisztjelölt fegyelmi és kártérítési felelősségére, a fegyelmi, a méltatlansági és a kártérítési eljárásra vonatkozó eltérő szabályok]

(1) Ha a tisztjelölt a tisztjelölti jogviszonyából vagy a hallgatói jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkeesen megszegi, fegyelemsértést követ el. A tisztjelölttel szemben fegyelmi büntetésként a 187. § (4) bekezdés a) pontja, valamint az Nftv. 55. § (2) bekezdés c) és e) pontja szerinti fegyelmi büntetés szabható ki azzal, hogy az Nftv. 55. § (2) bekezdés c) pontja szerint az ösztöndíj legfeljebb öt hónapra 10–50%-kal csökkenthető. A fegyelmi eljárás megindításának határidejére az Nftv. 55. § (4) bekezdését kell alkalmazni.

(2) A tisztjelölt munkaköréből – tanulmányok folytatásától való eltiltás nélkül – legfeljebb a büntető-, a fegyelmi és a méltatlansági eljárás jogerős befejezéséig akkor függeszthető fel, ha a munkavégzési helytől távoltartása az általa elkövetett cselekmény súlya vagy jellege miatt indokolt.

(3) A tisztjelölt kártérítési felelőssége kiterjed a tisztjelölti jogviszonyából és a hallgatói jogviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kár megtérítésére is.

(4) A tisztjelölttel szembeni fegyelmi, kártérítési és méltatlansági eljárásban a tisztjelölt képviselőjében a kari hallgatói önkormányzat is eljárhat.

(5) A fegyelmi, a kártérítési és a méltatlansági eljárásra az e § szerinti eltéréssel az e törvény és az ezen eljárásokra vonatkozó kormányrendelet szerinti szabályok az irányadók.

(6) A fegyelmi és a kártérítési eljárás jogszabályban nem szabályozott kérdéseiben a Nemzeti Közszolgálati Egyetem fegyelmi és kártérítési szabályzatának rendelkezéseit kell alkalmazni.

NEGYPEDIK RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

246. § *[Felhatalmazás a Kormány részére]*

Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg

- a) belföldi kiküldetésen lévő foglalkoztatott többletköltségei fedezetére és a napidíjára vonatkozó részletes szabályokat;
- b) a foglalkoztatott ideiglenes – három hónapot meg nem haladó – külföldi kiküldetésére vonatkozó részletes szabályokat;
- c) a más szervhez kirendelésre, vezénylésre, a miniszter által vezetett minisztériumba vagy a miniszter által irányított szervhez kirendelésre, vezénylésre, az ügyészi szervezethez kirendelésre, vezénylésre, valamint a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre kirendelésre, vezénylésre vonatkozó szabályokat, továbbá a kirendelt, vezényelt foglalkoztatásával, jogaival és kötelezettségeivel összefüggő rendelkezéseket;
- d) a külföldre vezénylésre vonatkozó szabályokat, a külföldre vezényelt juttatásaira, többletjuttatásaira, költségtérítésére, ellátmányára vonatkozó rendelkezéseket, valamint a külföldre vezényelt közeli hozzátartozóira tekintettel e törvényben nem szabályozott pénzbeli és természetbeni ellátást, továbbá az összekötő tiszt szolgálat teljesítése céljából tartós külszolgálat céljából külföldre vezénylés feltételeit, rendjét és az érintettet megillető juttatásokat;
- e) a kifogástalan életvitel ellenőrzése végrehajtásának szabályait;
- f) a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység tartalmát, típusát, ellátásának feltételrendszerét, a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység engedélyezésére és a célfeladattal kapcsolatos megállapodásra vonatkozó részletszabályokat;
- g) az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programban, illetve a nemzetközi szervezeteknél foglalkoztatott szakértőként részt vevő foglalkoztatott szolgálati jogviszonyára, sajátos jogállására vonatkozó részletes szabályokat;

- h) a nemzeti szakértőként az Európai Unió, valamint a nemzetközi szervezet intézményeiben alkalmazott foglalkoztatott jogviszonyára, sajátos jogállására vonatkozó részletes szabályokat;
- i) a NAV-nak azt az országos illetékességű területi szervét, amelynek állományába tartozó foglalkoztatottak alapilletményét az 5-6. mellékletben meghatározott, a központi szervek tekintetében megállapított sávok alapul vételével kell megállapítani;
- j) a lakástulajdon megszerzéséhez nyújtott hitelintézeti kölcsön igénybevételének támogatása esetén a kölcsön feltételeit és az igénybevételre vonatkozó rendelkezéseket;
- k) a foglalkoztatott által felvett kölcsönhöz nyújtott, az állami készfizető kezességvállalásra vonatkozó részletes szabályokat;
- l) a fegyelmi eljárás részletes eljárási, költségviselési, a fegyelmi büntetés végrehajtásának részletes szabályait, valamint a fegyelmi jogkör gyakorlójára vonatkozó szabályokat;
- m) a méltatlansági eljárás részletes eljárási, költségviselési szabályait, és a méltatlansági jogkör gyakorlójára vonatkozó szabályokat;
- n) a kártérítési eljárás részletes eljárási, költségviselési, a kártérítési eljáráshoz kapcsolódó méltányossági és fizetési könnyítési eljárások részletes eljárási szabályait és a kártérítési jogkör gyakorlójára vonatkozó szabályokat.

247. § [Felhatalmazás a miniszter részére]

Felhatalmazást kap a miniszter, hogy rendeletben állapítsa meg:

1. a NAV személyi állományának képzését szolgáló továbbképzési rendszer és a foglalkoztatottak továbbképzési kötelezettségének szabályait, azokat a végzettségeket, amelyek a 95. § (2) és (3) bekezdése szerinti képzési kötelezettség alól mentesítik a foglalkoztatottakat, valamint azon munkaköröket, amelyek tekintetében 95. § (2)-(3) bekezdése szerinti képzési kötelezettség nem áll fenn;
2. a szolgálati jogviszony tisztviselői státuszon történő létesítése pszichológiai alkalmassághoz kötésének szempontjait, a foglalkoztatottak tekintetében az egészségi, pszichológiai alkalmasság, emellett pénzügyőrök tekintetében a fizikai alkalmasság követelményeit, az egészségi, pszichológiai, fizikai alkalmassági követelmények felmérésének szabályait, az alkalmassági vizsgálatok fajtáit, a felmérést végző szervek, szervezetek kijelölését, az alkalmassági vizsgálatok eljárási rendjét, az egészségi, pszichológiai, fizikai alkalmassági követelményeknek való meg nem feleléssel és a baleset, betegség szolgálati kötelezésekkel való összefüggésének megállapításával kapcsolatos eljárást, a szolgálati lőfegyver ideiglenes bevonásának szabályait, valamint a NAV tisztjelöltjeinek egészségi, pszichológiai és fizikai alkalmassági vizsgálatával kapcsolatos szabályokat;
3. azokat a munkaköröket, amelyeket az ellátandó feladatok szolgálati jellegére tekintettel kizárólag pénzügyőr tölthet be;
4. a foglalkoztatottak tekintetében a képesítésre vonatkozó részletes szabályokat;
5. azon vagyontárgyak, magáncélú elérhetőséget biztosító telekommunikációs eszközök körét, amelyekre vonatkozóan, valamint a készpénz és készpénzt helyettesítő eszköz esetében azt az értékhatárt, amelyet meghaladóan a foglalkoztatott korlátozható abban, hogy azokat a szolgálati feladatok ellátása, illetve munkavégzés során magánál tartsa, valamint a korlátozás feltételeit, továbbá a magáncélú elérhetőséget biztosító telekommunikációs eszközök

szolgáltatellátás, illetve munkavégzés során történő használatának korlátozására vonatkozó szabályokat;

6. a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat megillető ruházati ellátások rendszerét, módját, fajtáit, eljárási rendjét, az egyenruházati utánpótlási ellátmány kötelező felhasználásának mértékét, a ruházati ellátásban közreműködők és az ellátásra jogosultak feladatait, felelősségét, a ruházati ellátással, valamint az ellátásra jogosultság megszűnésével összefüggő elszámolás rendjét és okmányait, a ruházati ellátási normák kialakítását, kiadását és tartalmi követelményeit, a tervezett viselési (használati) időt és annak módosítását, az egyenruha, a rendfokozati jelzés, a kitüntetés és a szolgálati jel viselésének módját, az egyenruha és a rendfokozat viselése eltiltását a nyugállomány tagjainak esetében;

7. azon fertőző betegségek körét, amelyek esetében a munkakörhöz vagy egyes munkaköri feladatokhoz kapcsolódóan védőoltás elrendelésének van helye, továbbá a kötelező védőoltás elrendelésének, az igénybevétel elhalasztásának, védőoltásra kötelezéssel kapcsolatban benyújtott kifogás elbírálásának, és a kötelező védőoltás alóli mentesítésnek a részletes szabályait;

8. a pénzügyőrök tekintetében az egészségügyi szabadság, a szolgálatmentesség, valamint a csökkentett napi szolgálati idő megállapításának, engedélyezésének és kiadásának szabályait, továbbá a szolgálatképtelenség igazolására vonatkozó szabályokat;

9. a NAV által biztosított egészségügyi alapellátás igénybevételének módját és az igénybevevők körét;

10. a szolgálati igazolvány adattartalmát, a szolgálati igazolvány rendszeresítésével, érvényességével és a szolgálati igazolvánnyal történő ellátás rendjével összefüggő szabályokat, a szolgálati igazolványnak a fegyverviselési, valamint intézkedési jogosultság igazolására vonatkozó szabályait, továbbá a szolgálati jelvény rendszeresítésével és a szolgálati jelvénnel történő ellátás rendjével összefüggő szabályokat;

11. a munkaképes állapot megállapítása érdekében a befolyásoltság kiszűrése céljából elvégezhető vizsgálatok körét és a vizsgálat végrehajtásának szabályait;

12. azokat a munkaköröket, amelyek esetén technikai ellenőrzésnek van helye, a technikai ellenőrzés alkalmazásának feltételeit, az alkalmazható eszközök körét és a technikai ellenőrzés alkalmazására vonatkozó eljárási szabályokat;

13. azokat a munkaköröket, amelyek a nyugdíj előtti rendelkezési állományra, valamint a könnyített szolgálatra való jogosultság szempontjából figyelembe vehetők, továbbá a könnyített szolgálatban foglalkoztatottak által betölthető munkaköröket, valamint az e körből kizárt tevékenységeket és kapcsolódó mentesítéseket;

14. a munkaköri pótlékra jogosító munkaköröket, valamint a meghatározott munkakörökhöz kapcsolódó munkaköri pótlék mértékét;

15. az egészségkárosodási ellátás megállapításával kapcsolatos részletes eljárási szabályokat, az egészségkárosodási ellátás számításának és folyósításának szabályait, továbbá az egészségkárosodási ellátásra jogosultakkal betölthető munkakörök meghatározásának rendjét.

248. § [Hatálybalépés]

Ez a törvény 2021. január 1-jén lép hatályba.

249. § [Átmeneti rendelkezések a jogviszony átalakulásához]

(1) 2021. január 1-jével

- a) a NAV-nál 2020. december 31-én foglalkoztatott kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya az e törvény szerinti, tisztviselői státuszú szolgálati jogviszonnyá,
- b) a NAV-nál 2020. december 31-én foglalkoztatott pénzügyőr hivatásos szolgálati jogviszonya az e törvény szerinti, pénzügyőri státuszú szolgálati jogviszonnyá,
- c) a NAV-nál 2020. december 31-én foglalkoztatott kormányzati ügykezelő kormányzati szolgálati jogviszonya
 - ca) ha a kinevezés általános feltételeinek megfelel – ide nem értve a 31. § (1) bekezdés e) pontja szerinti feltételt –, az e törvény szerinti tisztviselői státuszú szolgálati jogviszonnyá,
 - cb) ha a kinevezés általános feltételeinek – ide nem értve a 31. § (1) bekezdés e) pontja szerinti feltételt – nem felel meg, munkaviszonnyá,
- d) 2020. december 31-én a NAV tisztjelölti állományába tartozó tisztjelölt tisztjelölti szolgálati jogviszonya az e törvény szerinti tisztjelölti szolgálati jogviszonnyá

alakul át.

(2) Az érintettet 2021. január 20-ig a jogviszony (1) bekezdés szerinti átalakulásáról tájékoztatni kell, részére az e törvény szerinti kinevezési okmányt ki kell állítani, besorolását és illetményét a 250. §-251. § alapján meg kell állapítani.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően az (1) bekezdés c) pont cb) alpontja szerinti esetben a foglalkoztató NAV szervnek 2021. január 20-ig intézkedni kell a munkaszerződés megkötéséről.

(4) Az (1) bekezdéstől eltérően az érintett jogviszonya nem alakul át az e törvény szerinti jogviszonnyá, ha 2021. január 1. előtt kötött megállapodás, illetve valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozata alapján e törvény hatálybalépését követően szűnik meg a jogviszony.

(5) Az érintett jogviszonyának az (1) bekezdés szerinti átalakulása esetén a jogviszonyt folyamatosnak kell tekinteni.

(6) E törvény hatálybalépése nem szakítja meg a 2020. december 31-én fennálló jogviszonyból eredő igények elévülését.

250. § [Átmeneti rendelkezés a besorolás megállapításához]

(1) A NAV vezetője legkésőbb 2021. január 5-ig megállapítja az egyes NAV szervek 2021. január 1-jétől hatályos állománytáblázatát.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. január 20-ig – az (1) bekezdés szerint meghatározott állománytáblázat keretei között – az ellátott feladatok jellege alapján megállapítja a foglalkoztatott 2021. január 1-jétől hatályos munkakörét, a munkakör besorolási osztályát és besorolási kategóriáját, továbbá a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozatát.

(3) A (2) bekezdés alapján megállapított munkakör betöltésére a foglalkoztatottat képesítettnek kell tekinteni.

(4) A foglalkoztatott 2021. január 1-jétől érvényes munkaköri leírását 2021. január 31-ig kell elkészíteni és a foglalkoztatottal közölni.

(5) Ha a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottnak a (2) bekezdés szerinti besorolásakor a rendfokozata alacsonyabb lenne a 2020. december 31-én viselt rendfokozatánál, akkor rendfokozata nem változik, továbbra is a korábbi rendfokozatának viselésére jogosult. A

pénzügyőri státuszú foglalkoztatott rendfokozata mindaddig nem változik, amíg a besorolás szerinti rendfokozata meg nem egyezik a viselt rendfokozatával.

251. § [Átmeneti rendelkezés az illetmény megállapításához]

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. január 20-ig 2021. január 1-jei hatállyal megállapítja:

- a) a fizetési fokozat szempontjából a 133. § szerint figyelembe vehető időt és ennek figyelembevételével az érintett fizetési fokozatát,
- b) a fizetési fokozatban soron történő előrelépés lehetséges legkorábbi időpontját azzal, hogy a fizetési fokozatban előrelépés csak az e törvényben foglalt feltételek teljesítése esetén lehetséges,
- c) az alapilletményt a (2) bekezdésben meghatározottak szerint,
- d) az alapilletmény sávon belüli beállási szintjét,
- e) az időpótlék szempontjából a 146. § szerint figyelembe vehető időt,
- f) a korábbi rendszeres díjazás összegét, valamint az alapilletmény megállapítás alapjául szolgáló összeget,
- g) a (3) bekezdés szerinti korrekciós díj összegét, ha annak megállapítására sor kerül.

(2) A foglalkoztatott alapilletménye

a) a foglalkoztatott besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó sáv alsó határa szerinti összeg, ha az alapilletmény megállapítás alapjául szolgáló összeg nem éri el a foglalkoztatott besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó sáv alsó határa szerinti összeget,

b) a foglalkoztatott besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó sáv alsó és felső határa közötti azon összeg, amely az alapilletmény megállapítás alapjául szolgáló összeggel megegyezik,

c) a foglalkoztatott besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó sáv felső határa szerinti összeg, ha az alapilletmény megállapítás alapjául szolgáló összeg meghaladja a foglalkoztatott besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó sáv felső határa szerinti összeget.

(3) A (2) bekezdés c) pontja szerinti esetben a foglalkoztatott részére korrekciós díj kerül megállapításra és folyósításra, amelynek összege az alapilletmény megállapítás alapjául szolgáló összeg és a (2) bekezdés c) pontja alapján megállapított alapilletmény különbsége.

(4) A foglalkoztatott részére megállapított korrekciós díj összegét megfelelően csökkenteni kell – az illetmény (1)-(3) bekezdés szerinti megállapítását követően bekövetkező–

- a) munkaköri pótléokra vonatkozó jogszabályi rendelkezések megváltozása,
- b) magasabb besorolású munkakörbe helyezés,
- c) 165. § szerinti címadományozás,
- d) magasabb mértékű munkaköri pótlékra jogosító munkakörbe helyezés,
- e) fizetési fokozatban történő előresorolás, valamint
- f) magasabb mértékű időpótlékra való jogosultság megszerzése esetén.

(5) Ha a foglalkoztatott részére 2021. január 1-jével megállapított korrekciós díj a (4) bekezdés b)-d) pontja alapján csökkentésre került, és az erre okot adó munkáltatói intézkedést

követően alacsonyabb besorolású munkakörbe, vagy alacsonyabb mértékű munkaköri pótlékra jogosító munkakörbe kerül kinevezésre, illetve a 165. § alapján adományozott címe visszavonásra kerül, a foglalkoztatottat az általános szabályok szerint kell besorolni és az illetményét megállapítani azzal, hogy ha az így megállapított – illetményeltérítés nélküli – illetménye alacsonyabb, mint a korábbi rendszeres díjazás, részére olyan összegű korrekciós díjat kell megállapítani, hogy az így megállapított korrekciós díj, az illetményeltérítés nélküli alapilletmény, a munkaköri pótlék és az időpótlék együttes összege elérje a korábbi rendszeres díjazás összegét, azzal, hogy a korrekciós díj ebben az esetben sem haladhatja meg a 2020. december 31-én megállapított korrekciós díj összegét.

(6) Ha a személyi illetménnyel rendelkező foglalkoztatott részére a (3) bekezdés alapján korrekciós díjat kellene megállapítani, részére személyi illetményként 2021. január 1-jével a személyi illetmény 2020. december 31-én hatályos összegét kell megállapítani.

(7) A foglalkoztatott az (1)-(3) bekezdés alapján megállapított illetményre 2021. január 1-jétől jogosult.

(8) A foglalkoztatott (1)-(3) bekezdés alapján megállapított illetménye nem lehet kevesebb, mint a korábbi rendszeres díjazása, kivéve, ha a foglalkoztatott 2021. január 1-jével vezetői munkakörből alacsonyabb besorolású munkakörbe kerül. Ez utóbbi esetben a foglalkoztatott illetményét e § alkalmazásával úgy kell megállapítani, mintha a munkakör módosítására 2020. december 31-én került volna sor.

(9) Ha a kormányzati ügykezelő jogviszonya a 249. § (1) bekezdés c) pont cb) alpontja alapján munkaviszonnyá alakul át, az érintett személyi alapbére nem lehet alacsonyabb az átalakulás időpontjában érvényes illetmény összegénél.

252. § [Értelmező rendelkezések az illetmény megállapításához]

A 251. § és a 253. § alkalmazásában:

- a) korábbi rendszeres díjazás: a foglalkoztatott részére 2020. december 31-én megállapított alapilletmény, időpótlék, közszolgálati pótlék idegennyelv-tudási pótlék, a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: NAV tv.) 2020. december 31-én hatályos 99/D. § (5) bekezdése alapján megállapított és nyilvántartott korrekciós díj, a garantált bérminimumra történő kiegészítés együttes összege, személyi illetménnyel rendelkező foglalkoztatott esetében a személyi illetmény 2020. december 31-én hatályos összege,
- b) munkaköri pótlék különbözet: a foglalkoztatott részére 2020. december 31-én megállapított közszolgálati pótlék és az érintett munkaköre alapján 2021. január 1-jével megállapított munkaköri pótlék különbözete,
- c) alapilletmény megállapítás alapjául szolgáló összeg: a foglalkoztatott részére 2020. december 31-én megállapított alapilletmény, idegennyelv-tudási pótlék, a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 99/D. § (5) bekezdés alapján megállapított és nyilvántartott korrekciós díj, a munkaköri pótlék különbözet, valamint a minimum illetményemelkedés együttes összege,
- d) minimum illetményemelkedés: a korábbi rendszeres díjazás tíz százalékának megfelelő összeg.

253. § [A jogviszony átalakulásához kapcsolódó jogorvoslat, jogkövetkezmények]

(1) A 249. §-251. § szerinti munkáltatói intézkedés nem minősül a kinevezés, illetve a hivatásos szolgálati jogviszony egyoldalú módosításának, illetve átszervezésnek.

(2) Ha a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott részére a 250. § (1) és (2) bekezdése alapján tisztviselői munkakör kerül megállapításra, a 249. § (2) bekezdés szerinti okirat közlését követő öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére részére a foglalkoztató NAV szervnél pénzügyőri munkakört kell felajánlani. Ha nincs felajánlható pénzügyőri munkakör, vagy azt az érintett méltányolható indokból nem fogadja el, úgy a felajánlható munkakörrel való munkáltatói tájékoztatást követő öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére fel kell menteni azzal, hogy a felmentési időt, továbbá a felmentési időre járó távolléti díj, valamint a végkielégítés összegét a korábbi rendszeres díjazás alapulvételével, a 2020. december 31-én hatályos szabályok szerint kell megállapítani. A hivatásos szolgálati jogviszonyról való lemondásnak kell tekinteni, ha az érintett a felajánlott munkakört nem méltányolható indokból nem fogadja el.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában méltányolható oknak kell tekinteni különösen, ha

- a) a felajánlott munkakörben az érintett besorolása alapján elérhető illetmény összege kevesebb a korábbi munkakörében besorolás alapján elérhető illetmény összegénél,
- b) a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel együttjáró munkakört ajánlanak fel,
- c) a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejűt ajánlanak fel,
- d) az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott esetében a két órát meghaladja.

(4) Ha a kormányzati ügykezelő foglalkoztatott jogviszonya a 249. § (1) bekezdés c) pont cb) alpontja alapján munkaviszonnyá alakulna át, a 249. § (3) bekezdése szerinti okirat közlését követő öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére fel kell menteni azzal, hogy a felmentési időre járó távolléti díj, valamint a végkielégítés összegét a korábbi rendszeres díjazás alapulvételével a 2020. december 31-én hatályos szabályok szerint kell megállapítani.

254. § [Átmeneti rendelkezés az illetményeltérés 2021. évi megállapításához]

A 148. § szerinti illetményeltérítésre első alkalommal a 2021. július 15-ig elvégzett, a foglalkoztatott 2021. első félévi teljesítményét értékelő teljesítményértékelés alapján van lehetőség 2021. július 1. és 2021. december 31. közötti időszak vonatkozásában.

255. § [Alapilletmények 2021. évi felülvizsgálata]

A munkáltatói jogkör gyakorlója felülvizsgálja az azonos munkakörben azonos tevékenységet végzők illetményét a 145. § (1) bekezdésében meghatározott szempontok alapján. A felülvizsgálat eredményeként a munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. június 30-ig dönthet az alapilletmény megemeléséről 2021. január 1-jére visszamenőleges hatállyal.

256. § [Átmeneti rendelkezés a fegyelmi felelősséghez]

(1) A 2020. december 31-én folyamatban lévő fegyelmi eljárást az eljárás megindulásakor hatályos szabályok szerint kell lefolytatni azzal, hogy kizárólag az e törvény szerinti fegyelmi büntetés szabható ki. A 2021. január 1-jét megelőzően elkövetett fegyelmi vétség miatt e törvény hatálybalépését követően megindult fegyelmi eljárás során e törvénynek a fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

(2) A 2021. január 1-jén még hatályos fegyelmi büntetés hatálya a fegyelmi büntetés kiszabásakor irányadó rendelkezés szerinti időtartamig tart.

(3) Ha a foglalkoztatott 2021. január 1-jén a 2021. január 1-jét megelőzően kiszabott, a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 33/G. § (3) bekezdés *d)* pontja szerinti visszavetés egy fizetési fokozattal egy évtől két évig terjedő időre fegyelmi büntetés hatálya alatt áll, a 251. § (1)-(3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy 2021. január 20-ig egyidejűleg meg kell állapítani a foglalkoztatott

a) 2021. január 1-jétől a fegyelmi büntetés még hátralévő hatályának időtartamára hatályos illetményét a visszavetett fizetési fokozat alapulvételével, továbbá,

b) a fegyelmi büntetés hatályát követően hatályos illetményét a 250. § szerinti besorolásának megfelelő fizetési fokozat alapulvételével,

azzal, hogy a foglalkoztatottat a fegyelmi büntetés még hátralévő hatályának időtartamára az a) pont szerinti illetmény illeti meg.

(4) A 2021. január 1-jét megelőzően kiszabott, de 2020. december 31-e után jogerőssé váló (3) bekezdés szerinti fegyelmi büntetés esetében 2021. január 1-jétől a fegyelmi büntetés jogerőre emelkedéséig a 251. § alkalmazásával megállapított illetmény jár az érintettnek, a fegyelmi büntetés jogerőre emelkedését követően pedig a (3) bekezdés megfelelő alkalmazásával kell eljárni.

(5) Ha a foglalkoztatott 2021. január 1-jén a 2021. január 1-jét megelőzően kiszabott, a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 33/G. § (3) bekezdés *h)* pontja szerinti, eggyel alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezés egy évtől két évig terjedő időre fegyelmi büntetés hatálya alatt áll, a foglalkoztatottat a 250. §-nak megfelelően, a betöltött munkakör alapján kell besorolni azzal, hogy az érintett a fegyelmi büntetés kiszabásakor irányadó rendelkezés szerinti időtartamig a fegyelmi büntetés hatálya alatt áll.

(6) A 2021. január 1-jét megelőzően kiszabott, 2021. január 1-jén még végre nem hajtott, jogerős

a) a személyi illetmény visszavonása fegyelmi büntetés esetében a fegyelmi büntetés végrehajtásával egyidejűleg – ha arra még nem került sor – a 251. § alkalmazásával meg kell állapítani az érintettnek 2021. január 1-jével járó illetményét, azzal, hogy esetében a 252. § *a)* pontja szerinti korábbi rendszeres díjazás alatt az érintett 2020. december 31-i besorolás szerinti illetményét kell érteni,

b) címtől való megfosztás fegyelmi büntetés esetében a fegyelmi büntetés végrehajtásával egyidejűleg – ha arra még nem került sor – a 251. § alkalmazásával – az adott címre tekintet nélkül – kell megállapítani az érintettnek 2021. január 1-jétől járó illetményét.

(7) A 2021. január 1-jét megelőzően kiszabott, de 2021. január 1-je után jogerőssé váló (6) bekezdés *a)* pontja szerinti fegyelmi büntetés esetében a fegyelmi büntetés jogerőre emelkedéséig – a (6) bekezdés *a)* pontja megfelelő alkalmazása mellett – a személyi illetményt vissza kell vonni.

(8) A 2021. január 1-jét megelőzően kiszabott, de 2021. január 1-je után jogerőssé váló (6) bekezdés *b)* pontja szerinti fegyelmi büntetés esetében a fegyelmi büntetés jogerőre emelkedéséig a 251. § alkalmazásával – az adott címre is figyelemmel – megállapított illetmény jár az érintettnek, a fegyelmi büntetés jogerőre emelkedését követően pedig a (6) bekezdés megfelelő alkalmazásával kell eljárni.

257. § [Átmeneti rendelkezés a jogviszony tartalmához]

(1) E törvény hatálybalépésekor folyamatban lévő, a szolgálati jogviszony létesítésére, módosítására irányuló ügyekben e törvény szabályait kell alkalmazni.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszony, hivatásos szolgálati jogviszony e törvény hatálybalépésekor folyamatban lévő megszüntetése esetén a 2020. december 31-ig hatályos szabályokat kell alkalmazni.

(3) A 2020. december 31-én folyamatban lévő méltatlansági, illetve kártérítési eljárást az eljárás megindulásakor hatályos szabályok szerint kell lefolytatni.

(4) A jogviszony létesítésekor kikötött és 2020. december 31-én folyamatban lévő próbaidő időtartamát a jogviszony átalakulása nem érinti.

(5) Akinek a szolgálati jogviszonya e törvény hatálybalépésének napján fennáll, a 34. § (4) bekezdése szempontjából érvényes nyilatkozatnak kell tekinteni a Hszt. 42. § (3) bekezdésének megfelelően az e törvény hatálybalépését megelőzően megtett nyilatkozatokat.

(6) A 95. § (2)-(4) bekezdését az e törvény hatálybalépését követően létesített jogviszonyok tekintetében kell alkalmazni.

(7) A 2020. december 31-én fennálló közigazgatási alapvizsga kötelezettséget a NAV tv. és a Kttv. 2020. december 31-én hatályos rendelkezéseinek megfelelően kell, a 2020. december 31-én fennálló közigazgatási szakvizsga kötelezettséget a Kttv. 2020. december 31-én hatályos rendelkezéseinek megfelelően lehet teljesíteni. Ha az érintett a 2020. december 31-én fennálló közigazgatási alapvizsga kötelezettséget a NAV tv. és a Kttv. 2020. december 31-én hatályos rendelkezéseinek megfelelően az előírt határidőben nem teljesíti, szolgálati jogviszonya megszűnik.

(8) E törvény hatálybalépése nem érinti az érintettet a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 17/A. § (1) bekezdése alapján terhelő képzési kötelezettségét. Ha az érintett a képzési kötelezettségét a munkáltatói jogkör gyakorlója kötelezése ellenére önhibájából a meghatározott idő alatt nem kezdte meg, vagy önhibájából nem fejezte be, illetve a vizsgát nem tette le, szolgálati jogviszonya megszűnik.

(9) A 140. § (2) bekezdését az e törvény hatálybalépését követő vezetői kinevezések tekintetében kell alkalmazni.

(10) Ha a vezetői munkakört betöltő foglalkoztatott 2020. december 31-ig nem tett eleget a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 19/A. § (2) bekezdésében, illetve 19/B. § (2) bekezdésében előírt képzési kötelezettségének, úgy e törvény hatálybalépését követő egy éven belül köteles a 140. § (2) bekezdése szerinti képzésben részt venni. Ha ezen képzési kötelezettségét nem teljesíti, úgy a 140. § (2) bekezdése szerinti jogkövetkezményt alkalmazni kell.

(11) E törvény hatálybalépése a 2020. december 31-én hatályban lévő határozott idejű áthelyezésre, illetve kirendelésre vonatkozó háromoldalú megállapodásokat nem érinti. A határozott idejű áthelyezés, illetve a kirendelés megszűnésekor az érintett a felek megállapodása szerinti szervnél kerül továbbfoglalkoztatásra.

(12) A legkésőbb 2020. december 31-én elrendelt kiküldetésre a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos szabályait kell alkalmazni.

(13) A legkésőbb 2020. december 31-én elrendelt kormányzati érdekből történő kirendelésre a Kttv. 2020. december 31-én hatályos szabályait kell alkalmazni.

(14) A 2020. december 31-én fennálló, a Kttv. 54/C. §-a szerinti tartós külszolgálat e törvény hatálybalépésének napján a 61. § szerinti tartós külszolgálatként alakul át.

(15) A 2020. december 31-én fennálló, a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 17/D. §-a szerinti vezénylés e törvény hatálybalépésének napjától az 52. § szerinti átrendelésnek minősül.

(16) Pénzügyőri munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetében a 2020. december 31-én fennálló,

- a) a Hszt. 37. alcíme szerinti vezénylet az 54. §-56. § szerinti vezényletéssé,
- b) a Hszt. 38. alcíme szerinti vezénylet az 57. § szerinti vezényletéssé,
- c) a Hszt. 39. alcíme szerinti vezénylet az 58. § szerinti vezényletéssé,
- d) a Hszt. 40. alcíme szerinti vezénylet a 59. § szerinti vezényletéssé,
- e) a Hszt. 41. alcíme szerinti vezénylet a 60. § szerinti vezényletéssé

alakul át e törvény hatálybalépésének napján.

(17) Tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetében a 2020. december 31-én fennálló,

- a) a Hszt. 37. alcíme szerinti vezénylet az 54. §-56. § szerinti kirendeléssé,
- b) a Hszt. 38. alcíme szerinti vezénylet az 57. § szerinti kirendeléssé,
- c) a Hszt. 39. alcíme szerinti vezénylet az 58. § szerinti kirendeléssé,
- d) a Hszt. 40. alcíme szerinti vezénylet a 59. § szerinti kirendeléssé

alakul át e törvény hatálybalépésének napján.

(18) A tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott 2020. december 31-én fennálló, a Hszt. 41. alcíme szerinti vezénylet a 60. § szerinti vezényletéssé alakul át e törvény hatálybalépésének napján azzal, hogy a 60. § alkalmazásában a pénzügyőr alatt a tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottat kell érteni.

(19) A 2020. december 31-én fennálló, a Kttv. 57. §-a, illetve a Hszt. 70. §-a szerinti szakértői részvétel, illetve nemzeti szakértőként történő foglalkoztatás e törvény hatálybalépésének napján a 62. § szerinti szakértői részvétellé, illetve nemzeti szakértőként történő foglalkoztatássá alakul át.

(20) E törvény hatálybalépésére tekintettel a 2020. december 31-ig a NAV tv. 2020. december 31-én hatályos 33/B.§-33/F. §-a szerinti összeférhetlenségi szabályok szerint engedélyezett vagy bejelentett tevékenységek ismételt engedélyezése, bejelentése nem szükséges.

(21) A 2020. december 31-én fennálló tanulmányi szerződést és munkáltatói kölcsön szerződést e törvény hatálybalépése nem érinti.

(22) A 2020. december 31-én folyamatban lévő, a Hszt. 50/A. alcíme szerinti rendvédelmi egészségkárosodási ellátás megállapítására irányuló eljárást a 2020. december 31-én hatályos rendelkezések alapján kell lefolytatni.

(23) E törvény hatálybalépése nem érinti a 2020. december 31-ig megállapított, a Hszt. 50/A. alcíme szerinti rendvédelmi egészségkárosodási ellátást, azzal, hogy a 180. §-181. §-t, a 182. § (2) és (4)-(7) bekezdését, valamint a 183. §-185. §-t a 2020. december 31-ig megállapított ellátások tekintetében is alkalmazni kell.

(24) E törvény hatálybalépése nem érinti a Hszt. 78. §-a alapján 2020. december 31-ig történt nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezést.

(25) A 232. §-tól eltérően azt a pénzügyőr státuszú foglalkoztatottat, aki 2020. december 31-én legalább huszonöt év szolgálati jogviszonnyal rendelkezik, a mindenkorl örögségi nyugdíjkorhatár előtt öt évvel kérelmére vagy – a NAV érdekkörében felmerült okból, beleegyezésével – a munkáltatói jogkör gyakorlójának erre irányuló döntése alapján nyugdíj

előtti rendelkezési állományba kell helyezni, ha a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezés időpontjában legalább harminc év tényleges szolgálati idővel rendelkezik.

(26) Az egészségi, pszichológiai vagy fizikai állapota miatt 2020. december 31-én rendelkezési állományba tartozó pénzügyőri státuszú foglalkoztatottra a rendelkezési állomány 2020. december 31-én hatályos szabályait kell alkalmazni.

(27) E törvény hatálybalépése előtt a NAV állományából a Hszt. 125. alcíme szerinti különleges foglalkoztatási állományba helyezett személy jogviszonyára, juttatásaira a Hszt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

(28) E törvény hatálybalépése nem érinti a 2020. december 31-ig a NAV tv. alapján adományozott szakmai tanácsadói címet és szakmai főtanácsadói címet, arra az e törvény alapján adományozható szakmai tanácsadói címre, illetve szakmai főtanácsadói címre irányadó szabályokat kell alkalmazni.

(29) E törvény hatálybalépése nem érinti a tisztviselő részére 2012. január 1-je előtt adományozott szakmai, illetve közigazgatási tanácsadói, főtanácsadói címet, arra az e törvény alapján adományozható szakmai tanácsadói címre, illetve szakmai főtanácsadói címre irányadó szabályokat kell alkalmazni.

(30) Az 1996. évi XLIII. törvény 118. § (2) bekezdése alapján a foglalkoztatott részére 2012. január 1-jét megelőzően adományozott tanácsosi, főtanácsosi cím viselésére a foglalkoztatott e törvény hatálybalépését követően is jogosult, azzal, hogy a tanácsosi címre az e törvény alapján adományozható szakmai tanácsadói címre, a főtanácsosi címre az e törvény alapján adományozható szakmai főtanácsadói címre irányadó szabályokat kell alkalmazni.

(31) Akinek hivatásos szolgálati jogviszonya a NAV-nál 2020. december 31-én fennáll, és a rá irányadó társadalombiztosítási öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év van hátra, szolgálati jogviszonyát a 70. § (1) bekezdése alapján felmentéssel csak beleegyezésével lehet megszüntetni.

(32) Akinek a jogviszonya a 249. § (1) bekezdés *a)* és *b)* pontja, vagy *c)* pont *ca)* alpontja alapján alakul át, és 2020. december 31-én a Magyar Kormánytisztviselői Kar vagy a Magyar Rendvédelmi Kar tagja volt, annak a tagsági viszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

(33) A 2020. december 31-én induló vagy folyamatban lévő etikai eljárásokat tisztviselői státuszú foglalkoztatottak esetén a Kttv. és a Magyar Kormánytisztviselői Kar Hivatásetikai Kódexének, illetve pénzügyőr státuszú foglalkoztatottak esetén a Hszt. és a Magyar Rendvédelmi Kar Hivatásetikai Kódexének 2020. december 31-én hatályos szabályai alapján kell lefolytatni. A 2020. december 31-én hatályban lévő etikai büntetéseket e törvény hatálybalépése nem érinti.

(34) A Hszt. szerinti központi személyügyi nyilvántartást 2021. június 30-ig egyesíteni kell a személyügyi alapnyilvántartással az érintettet foglalkoztató NAV szervnél.

(35) A személyügyi alapnyilvántartás és a foglalkoztatott személyi anyaga a közigazgatási alap- és szakvizsga adatait, valamint a minősítésre vonatkozó adatokat a 2020. december 31-én hatályos rendelkezések alapján, az ott meghatározott határidőig tartalmazza.

(36) A 2020. december 31-én folyamatban lévő, a Hszt. 109. alcíme szerinti szolgálati panasz elbírálására irányuló eljárást a 2020. december 31-én hatályos rendelkezések alapján kell lefolytatni. Ha a szolgálati panasz elutasításra kerül, a perindításra a 2020. december 31-én hatályos rendelkezések az irányadók.

(37) A 2020. december 31-én folyamatban lévő kifogástalan életvitel-ellenőrzéseket az eljárás megindulásakor hatályos szabályok szerint kell lefolytatni.

(38) A 36. § (3) bekezdését, valamint a 37. § (4) bekezdését a 2021. január 1-jét követően elrendelt soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kötelezés tekintetében kell alkalmazni.

(39) A tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatott 2021. január 1-je előtt megkezdett egészségügyi szabadsága – ha az arra okot adó körülmény addig nem szűnik meg – 2021. január 21-én megszűnik.

(40) A foglalkoztatott a NAV tv. 2016. június 30-án hatályos 32/K. § (2)-(3) bekezdése alapján megállapított pótszabadsága nem csökkenthető, arra mindaddig jogosult, amíg a 110. § (2) és (3) bekezdése alapján hosszabb tartamú pótszabadságra nem szerez jogosultságot.

(41) E törvény hatálybalépése nem érinti a NAV által 2020. december 31-ig kibocsátott szolgálati igazolvány és szolgálati jelvény érvényességét. A 2021. január 1-jétől tisztviselői munkakört betöltő foglalkoztatott részére 2020. december 31-ig kiadott szolgálati jelvényt 2021. február 28-ig be kell vonni, vagy az érintett kérésére érvényteleníteni kell.

(42) E törvény hatálybalépése nem érinti a szolgálati idő 1996. évi XLIII. törvény 341/D. §-a alapján történő megállapítását.

(43) A végkielégítésre és a jubileumi jutalomra jogosító szolgálati jogviszonyban töltött időt az e törvény hatálybalépése előtti időszak vonatkozásában a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott esetében a Hszt. 2020. december 31-én hatályos 280. § (1) bekezdése szerinti szolgálati idejének figyelembe vételével kell megállapítani.

258. § [Átmeneti rendelkezések az elektronikus ügyintézéshez]

(1) A NAV-val 2020. december 31-én munkaviszonyban álló munkavállaló köteles 19. § (9) bekezdése szerinti szolgáltatással 2021. február 1. napjától rendelkezni.

(2) A 18. §-19. §-ban meghatározott elektronikus dokumentumokra vonatkozó szabályokat olyan okiratok vonatkozásában, amelyek érvényességéhez a foglalkoztatott jognyilatkozata szükséges, 2021. április 1. napjától kell alkalmazni.

(3) A 18. §-19. §-ban foglaltaktól eltérően a 249. §-251. § alapján meghozott munkáltatói intézkedéseket papíralapon kell kiadmányozni és közölni.

259. § [Átmeneti rendelkezés a jubileumi jutalom megállapításához]

A 154. § (10) bekezdésétől eltérően, ha az érintett 2021. január 1-31. között szerzi meg a jubileumi jutalomra való jogosultságot, a NAV-nak annak kifizetése iránt 2021. február 5-ig kell intézkednie.

260. § [Az Európai Unió jogának való megfelelés]

E törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:

a) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv;

b) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv;

c) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv;

d) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv;

e) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, CEEP és ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv;

f) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv.

Kiemelt munkáltatói jogkörök gyakorlása

	A	B	C	D	E
1	Sor- szám	A hatáskör területe	Munkáltatói jogkör megnevezése	A jogkör gyakorlója	
2				a miniszter	a NAV vezetője
3	1.	Szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos intézkedések	Állományba vétel		
4			tábornokra vonatkozó javaslat előterjesztése a köztársasági elnökhöz	X	
5			főtiszt, tiszt esetében		X
6			Szolgálati jogviszony megszüntetése		
7			tábornokra vonatkozó javaslat előterjesztése a köztársasági elnökhöz	X	
8			főtiszt, tiszt esetében		X
9			Szolgálati jogviszony szüneteltetése		
10			tábornok esetében	X	X
11			főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes esetében		X
12			Állományba visszavétel		
13			tábornokra vonatkozó javaslat előterjesztése a köztársasági elnökhöz	X	
14			főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes esetében		X
15	2.	Rendfokozatot érintő döntések	Első tiszti kinevezés		X
16			Magasabb rendfokozatba történő kinevezés, előléptetés		
17			tábornoki kinevezés előterjesztése a köztársasági elnökhöz	X	
18			ezredesi előléptetés		X
19	3.	Szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos egyéb döntések	főtiszt, tiszt soron kívüli előléptetése	X	X
20			Tábornok Hszt. szerinti rendvédelmi szervhez történő áthelyezése	X	
21			Főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes Hszt. szerinti rendvédelmi szervhez történő áthelyezése		X
22	4.	Fegyelmi hatáskörök	Tábornok esetében rendfokozatban visszavetés, illetve hivatalvesztés fegyelmi büntetés kiszabására vonatkozó javaslat előterjesztése a köztársasági elnökhöz	X	
23			Rendfokozatban visszavetés, illetve hivatalvesztés fegyelmi büntetés kiszabása főtiszt, tiszt esetében		X
24			Fegyelmi eljárás lefolytatása, egyéb fegyelmi büntetések kiszabása		
25			tábornok esetében		a NAV vezetője, illetve az általa vezetett fegyelmi tanács
26	5.	Vezénylással kapcsolatos intézkedések	Külszolgálatra történő vezénylés		
27			tábornok esetében	X	
28			főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes esetében		X
29			Külföldi tanintézetbe tanfolyamra történő vezénylés		
30			tábornok esetében	X	
31			főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes esetében		X
32			Vezénylés más szervhez		
33			tábornok esetében	X	
34			főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes esetében		X

35			Hazai tanintézet alaptagozatára, tanfolyamaira történő vezénylés		
36			tábornok esetében	X	
37			főtiszt, tiszt, zászlós, tiszthelyettes esetében		X
38	6.	Egyéb döntések	Tábornok egyenruha-viselési jogának megvonása	X	
39			Tábornok illetmény nélküli szabadságának engedélyezése	X	X
40			Elhunytak minősítése		
41			hősi halottá nyilvánítás	X	
42			saját halottá nyilvánítás		X
43			Ágazati, Tárcaközi Érdekegyeztető Fórummal történő egyeztetés	X	
44			Tábornokkal szemben méltatlansági eljárás megindítása és lefolytatása, méltatlanság megállapítása esetén a tábornok szolgálati jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó javaslat előterjesztése a köztársasági elnökhöz	X	

ADATLAP**a szolgálati jogviszonyt létesítő személy kifogástalan életvitele ellenőrzéséhez**

I. A jelentkező személyi adatai	
Családi neve:	
Utóneve:	
Előző neve (születési név):	
Születési helye (helység, ország, ha nem Magyarország)	
Születési ideje (év, hó, nap)	
Anyja születési neve:	
Állampolgársága:	
Állandó lakhelye (irányítószámmal):	
Tartózkodási helye (irányítószámmal):	
Lakástelefon (körzetszámmal):	
Munkahelyi telefon (körzetszámmal):	
Mobiltelefon:	
E-mail cím:	

II. Családi állapotra vonatkozó adatok	
Családi állapota:	nőtlen – hajadon házas – élettársi kapcsolat elvált – özvegy

III. A jelentkezővel közös háztartásban élő hozzátartozók adatai	
Neve:	
Kapcsolat jellege (rokonsági foka):	
Együttélés kezdete:	
Neve:	
Kapcsolat jellege (rokonsági foka):	
Együttélés kezdete:	
Neve:	
Kapcsolat jellege (rokonsági foka):	
Együttélés kezdete:	
Neve:	
Kapcsolat jellege (rokonsági foka):	
Együttélés kezdete:	
Neve:	
Kapcsolat jellege (rokonsági foka):	
Együttélés kezdete:	

IV. A jelentkező korábbi munkahelyeire vonatkozó adatok (öt évre visszamenőleg)		
Munkahely cégszerű elnevezése és címe:		
Munkaköre (ha több volt, akkor az utolsó):		
Munkaviszony tartama:	Kezdet:	Vége:
Munkahely cégszerű elnevezése és címe:		
Munkaköre (ha több volt, akkor az utolsó):		
Munkaviszony tartama:	Kezdet:	Vége:
Munkahely cégszerű elnevezése és címe:		
Munkaköre (ha több volt, akkor az utolsó):		
Munkaviszony tartama:	Kezdet:	Vége:

V. A jelentkező gazdasági érdekelttségére vonatkozó adatok	
Gazdasági társaság (vállalkozás) neve:	
Formája, cégszáma:	
Címe:	

Tulajdonos és tulajdoni hányad:	
Társaságban való részvétel formája:	
Gazdasági társaság (vállalkozás) neve:	
Formája, cégszáma:	
Címe:	
Tulajdonos és tulajdoni hányad:	
Társaságban való részvétel formája:	

VI. A jelentkező jövedelmi és vagyoni viszonyaira vonatkozó adatok	
A jelentkezőnek a jelentkezést megelőző egy évben szerzett jövedelmei:	Munkajövedelem Befektetésből származó jövedelem Gazdasági társaságból származó jövedelem Szociális vagy munkanélküli ellátás Ösztöndíj Egyéb forrás (pl. vagyonértékesítés, jogdíj) Eltartott
A jelentkezést megelőző egy év havi nettó átlagos jövedelme:	
A jelentkező tulajdonában lévő ingatlanok, ingatlanrészek:	
Tulajdonában lévő jelentősebb (legalább 300 000 Ft) értékű ingóságok és vagyoni értékű jogok:	
Jelentősebb (300 000 Ft-ot meghaladó) hitelállomány, kölcsöntartozások összege:	

VII. A jelentkező büntetett és szabálysértési előéletére vonatkozó adatok	
1. Indult-e ellene a jelentkezése keltétől számított tizenöt éven belül olyan büntetőeljárás, amely büntetéssel vagy intézkedéssel fejeződött be?	igen – nem
amennyiben igen, bűncselekmény megnevezése:	
az elkövetés ideje:	
az eljáró bíróság megnevezése:	
a büntetés mértéke:	
az ítélet kelte:	
a mentesülés időpontja:	
amennyiben igen, bűncselekmény megnevezése:	
az elkövetés ideje:	
az eljáró bíróság megnevezése:	
a büntetés mértéke:	
az ítélet kelte:	
a mentesülés időpontja:	
2. Áll-e jelenleg büntetőeljárás alatt?	igen – nem
Az eljárás alapjául szolgáló bűncselekmény megnevezése és az elkövetés ideje:	
Eljáró bíróság, ügyészség, nyomozó hatóság, ügyszám:	
Az eljárás jelentkezőskori szakasza:	nyomozás – bírósági eljárás
Az eljárás során hozott érdemi határozat, végzés, ítélet tartalma, kelte:	
3. A jelentkezést megelőző két éven belül szabálysértés miatt marasztalták-e el? (büntetés vagy intézkedés)	igen – nem
Az elkövetett szabálysértés:	
Eljáró szerv:	
A szabálysértés miatt alkalmazott büntetés vagy intézkedés teljesítése, végrehajtása: (helyszíni bírságot figyelmen kívül kell hagyni)	(pl. a bírság befizetés megtörtént – nem történt meg – elzárásra átváltoztatták, a járművezetéstől eltiltás hatálya eltelt – nem telt el)
Az elkövetett szabálysértés:	
Eljáró szerv:	
A szabálysértés miatt alkalmazott büntetés vagy intézkedés teljesítése, végrehajtása: (helyszíni bírságot	(pl. a bírság befizetés megtörtént – nem történt meg – elzárásra átváltoztatták, a járművezetéstől eltiltás hatálya

figyelman kívül kell hagyni)	eltelt – nem telt el)
Az elkövetett szabálysértés:	
Eljáró szerv:	
A szabálysértés miatt alkalmazott büntetés vagy intézkedés teljesítése, végrehajtása: (helyszíni bírságot figyelman kívül kell hagyni)	(pl. a bírság befizetés megtörtént – nem történt meg – elzárásra átváltották, a járművezetéstől eltiltás hatálya eltelt – nem telt el)
4. Áll-e jelenleg szabálysértési eljárás alatt?	igen – nem
Az eljárás alapjául szolgáló szabálysértés megnevezése és az elkövetés ideje:	
Eljáró hatóság, ügyszám:	

VIII. A jelentkező szabadidős szokásaira vonatkozó adatok	
Rendszeresen gyakorolt szabadidős tevékenység (sport, kulturális, egyéb hobbi):	
Rendszeresen látogatott szórakozóhelyek a rendszeresség megjelölésével (havi, heti, napi gyakoriság):	

A jelentkező nyilatkozata:

Tudomásul veszem, hogy az adatlapon szereplő adataim valóságát, az életvitелеmet, jövedelmi és vagyoni viszonyaimat, életkörülményeimet, lakó- és családi környezetemet a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi törvény 34. §-a alapján elrendelt ellenőrzés során megvizsgálják.

....., 20.....-n

.....
jelentkező

Az adatlapot kitöltve átvettem:

Dátum:

.....
rendvédelmi szerv képviselője

3. melléklet a 2020. évi törvényhez

A NAV pénzügyőri állományába jelentkezővel, illetve a pénzügyőrrel közös háztartásban élő házastárs, élettárs, nagykorú hozzátartozó nyilatkozata

Engem, alulírott-t (név, születési hely és idő, anyja születési neve) tájékoztattak arról, hogy a velem közös háztartásban élő házastársam, élettársam, hozzátartozóm kifogástalan életvitel-ellenőrzése személyemet is érintheti, amelynek keretén belül az ellenőrzést végző szerv a bűnügyi nyilvántartásból rám vonatkozóan is adatot igényelhet. Tudomásul veszem, hogy a kifogástalan életvitel ellenőrzését végző szerv ezen adatokat megismerheti.

(Kelt, dátum)

.....
aláírás, lakcím

4. melléklet a 2020. évi ... törvényhez

Vezetői munkakörök besorolási kategóriái

1.	Besorolási kategória	NAV központi szerve	NAV területi szerve
2.	1	főigazgató	
3.	2	szakfőigazgató, főigazgató-helyettes	
4.	3	főosztályvezető	
5.	4		igazgató
6.	5	főosztályvezető-helyettes	
7.	6		igazgató-helyettes
8.	7	osztályvezető	
9.	8		főosztályvezető
10.	9		főosztályvezető-helyettes
11.	10		osztályvezető

5. melléklet a 2020. évi... törvényhez

I. Alapilletmény az I. besorolási osztályba tartozó munkakörökhöz

1. Területi szerv

1.	Fizetési fokozat	Jogviszony időtartama (év)	Besorolási kategóriákhoz tartozó alapilletmény sávok területi szervnél					
2.			A		B		C	
3.			alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa
4.	1	0 - 8	340 000 Ft	460 000 Ft	420 000 Ft	540 000 Ft	500 000 Ft	620 000 Ft
5.	2	8 - 16	360 000 Ft	480 000 Ft	440 000 Ft	560 000 Ft	520 000 Ft	640 000 Ft
6.	3	16 - 24	380 000 Ft	500 000 Ft	460 000 Ft	580 000 Ft	540 000 Ft	660 000 Ft
7.	4	24 - 32	400 000 Ft	520 000 Ft	480 000 Ft	600 000 Ft	560 000 Ft	680 000 Ft
8.	5	32 felett	420 000 Ft	540 000 Ft	500 000 Ft	620 000 Ft	580 000 Ft	700 000 Ft

2. Központi szerv

1.	Fizetési fokozat	Jogviszony időtartama (év)	Besorolási kategóriákhoz tartozó alapilletmény sávok központi szervnél					
2.			A		B		C	
3.			alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa
4.	1	0 - 8	400 000 Ft	520 000 Ft	480 000 Ft	600 000 Ft	560 000 Ft	680 000 Ft
5.	2	8 - 16	420 000 Ft	540 000 Ft	500 000 Ft	620 000 Ft	580 000 Ft	700 000 Ft
6.	3	16 - 24	440 000 Ft	560 000 Ft	520 000 Ft	640 000 Ft	600 000 Ft	720 000 Ft
7.	4	24 - 32	460 000 Ft	580 000 Ft	540 000 Ft	660 000 Ft	620 000 Ft	740 000 Ft
8.	5	32 felett	480 000 Ft	600 000 Ft	560 000 Ft	680 000 Ft	640 000 Ft	760 000 Ft

II. Alapilletmény a II. besorolási osztályba tartozó munkakörökhöz

1. Területi szerv

1.	Fizetési fokozat	Jogviszony időtartama (év)	Besorolási kategóriákhoz tartozó alapilletmény sávok területi szervnél			
2.			A		B	
3.			alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa
4.	1	0 - 8	220 000 Ft	340 000 Ft	300 000 Ft	420 000 Ft
5.	2	8 - 16	240 000 Ft	360 000 Ft	320 000 Ft	440 000 Ft
6.	3	16 - 24	260 000 Ft	380 000 Ft	340 000 Ft	460 000 Ft
7.	4	24 - 32	280 000 Ft	400 000 Ft	360 000 Ft	480 000 Ft
8.	5	32 felett	300 000 Ft	420 000 Ft	380 000 Ft	500 000 Ft

2. Központi szerv

1.	Fizetési fokozat	Jogviszony időtartama (év)	Besorolási kategóriákhoz tartozó alapilletmény sávok központi szervnél			
2.			A		B	
3.			alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa
4.	1	0 - 8	250 000 Ft	370 000 Ft	330 000 Ft	450 000 Ft
5.	2	8 - 16	270 000 Ft	390 000 Ft	350 000 Ft	470 000 Ft
6.	3	16 - 24	290 000 Ft	410 000 Ft	370 000 Ft	490 000 Ft
7.	4	24 - 32	310 000 Ft	430 000 Ft	390 000 Ft	510 000 Ft
8.	5	32 felett	330 000 Ft	450 000 Ft	410 000 Ft	530 000 Ft

6. melléklet a 2020. évi ... törvényhez

Vezetői munkakörök alapilletménye

A	B	C	D	E	F
1.	vezetői munkakör	területi szerv		központi szerv	
2.					
3.		alapilletmény alsó határa	alapilletmény felső határa	alapilletmény alsó határa	Maximum alap-illetmény
4.	főigazgató			1 330 000 Ft	1 450 000 Ft
5.	szakfőigazgató			1 100 000 Ft	1 220 000 Ft
6.	főigazgató-helyettes			1 100 000 Ft	1 220 000 Ft
7.	igazgató	880 000 Ft	1 000 000 Ft	890 000 Ft	1 010 000 Ft
8.	igazgatóhelyettes	790 000 Ft	910 000 Ft	820 000 Ft	940 000 Ft
9.	főosztályvezető	710 000 Ft	830 000 Ft	890 000 Ft	1 010 000 Ft
10.	főosztályvezető-helyettes	650 000 Ft	770 000 Ft	820 000 Ft	940 000 Ft
11.	osztályvezető	600 000 Ft	720 000 Ft	740 000 Ft	860 000 Ft

**A RENDFOKOZATOK ÉS A RENDFOKOZATOKBAN ELTÖLTENDŐ
VÁRAKOZÁSI IDŐK**

	A	B
1.	A tiszthelyettesi rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatok és a rendfokozatokban eltöltendő várakozási idő:	
2.	őrmester	5 év
3.	törzsőrmester	6 év
4.	főtörzsőrmester	-
5.	A zászlósi rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatok és a rendfokozatokban eltöltendő várakozási idő:	
6.	zászlós	8 év
7.	törzszászlós	9 év
8.	főtörzszászlós	-
9.	A tiszti rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatok és a rendfokozatokban eltöltendő várakozási idő:	
10.	hadnagy	5 év
11.	főhadnagy	6 év
12.	százados	-
13.	A főtiszti rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatok és a rendfokozatokban eltöltendő várakozási idő:	
14.	őrnagy	9 év
15.	alezredes	-
16.	ezredes	-
17.	A tábornoki rendfokozati állománycsoportba tartozó rendfokozatok és a rendfokozatokban eltöltendő várakozási idő:	
18.	dandártábornok	-
19.	vezérőrnagy	-
20.	altábornagy	-
21.	vezérezredes	-

I. Az időpótlék mértéke

	A	B
1.	Szolgálati jogviszonyban eltöltött idő	Időpótlék mértéke
2.	10-14 év	28 988 Ft
3.	15-19 év	38 650 Ft
4.	20-24 év	48 313 Ft
5.	25-29 év	57 975 Ft
6.	30-34 év	69 570 Ft
7.	35-39 év	81 165 Ft
8.	40-44 év	96 625 Ft
9.	45 év vagy afelett	123 680 Ft

II. A munkaköri pótlék mértéke

a) a munkaköri pótlék alsó mértéke: 38 650 Ft

b) a munkaköri pótlék felső mértéke: 77 300 Ft

III. Nem rendszeres pótlékok mértéke

	A	B
1.	<i>Pótlék megnevezése</i>	<i>Pótlék mértéke</i>
2.	éjszakai pótlék	óránként 193 Ft
3.	egészségügyi pótlék	havonta 38 650 Ft
4.	készenléti pótlék	teljesített óránként 97 Ft

ÖNÉLETRAJZ

A foglalkoztatottak és szakmai vezetők önéletrajza az alábbi adatköröket tartalmazza:

a) személyes adatok (neve, születési neve, anyja neve, neme, születési helye és ideje, családi állapota, állampolgársága, állandó és ideiglenes lakcíme, telefonszáma, faxszáma, e-mail címe, honlapja, fényképe),

b) betöltött beosztásra, munkakörre,

c) szakmai tapasztalatra,

d) végzettségre, szakképzettségre,

e) készségekre, képességekre, kompetenciákra (nyelvismeretre, számítógép-felhasználói készségekre, járművezetési engedélyre, katonai szolgálatra)

vonatkozó adatok.

A SZEMÉLYÜGYI ALAPNYILVÁNTARTÁS ADATKÖRE

A foglalkoztatott

I/A.

1. családi és utóneve (születési családi és utóneve), neme
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye, telefonszáma
5. családi állapota
6. adóazonosító jele
7. társadalombiztosítási azonosító jele
8. fizetési számlaszáma
9. email címe és a 19. § (9) bekezdése szerinti elektronikus elérhetősége
10. fényképe
11. önéletrajza
12. személyi igazolvány, útlevel vagy gépjármű vezetői engedély azonosító adatai

I/B. eltartott gyermeke(i)

1. családi és utóneve
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhely, lakáscím, tartózkodási hely
5. adóazonosító jele
6. társadalombiztosítási azonosító jele

II.

1. legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)
2. szakképzettsége(i)
3. iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése(i), valamint meghatározott munkakör betöltésére jogosító okiratok adatai
4. tudományos fokozata
5. idegennyelv-ismerete
6. képzésre, továbbképzésre, vezetőképzésre, átképzésre vonatkozó adatai

III. A korábbi foglalkoztatásra vonatkozó adatok

1. a munkahely megnevezése
2. jogviszony típusának megnevezése
3. beosztás
4. besorolás
5. munkakör
6. jogviszony kezdő és befejező dátuma
7. a megszűnés módja

IV.

1. a szolgálati jogviszony kezdete, a kiszámításánál figyelmen kívül hagyandó időtartamok
2. állampolgársága
3. a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte

4. a jubileumi jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok

5. esküokmány száma, kelte

6. közigazgatási versenyvizsga adatai

7. a munkaköri alkalmassági vizsgálat eredményének adatai

V.

1. a foglalkoztató NAV szerv neve, székhelye, statisztikai számjele

2. e szervnél a szolgálati jogviszony kezdete

3. foglalkoztatott jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja

4. munkakör(ök) megnevezése és a betöltés időtartama, FEOR-szám

5. munkaköri leírás

6. a foglalkoztatott teljesítményértékelésének adatai

7. vezetői kinevezésének és megszűnésének adatai

8. címadományozás, jutalmazás, kitüntetés adatai

9. hatályos fegyelmi büntetés

10. pályázatának adatai

11. próbaidejének adatai

12. a pénzügyőri státuszú foglalkoztatott állományviszonya és viselt rendfokozata,

13. a szolgálati igazolványának típusa, száma,

14. a pénzügyőr szolgálati jelvényének száma,

15. a pénzügyőr részére kiadott fegyver típusa, száma.

VI.

1. személyi juttatások, illetmények, kedvezmények nyilvántartása a központi létszám- és bérgazdálkodási statisztikai információs rendszer figyelembevételével

2. tanulmányi szerződésekre vonatkozó adatok

VII.

1. a foglalkoztatott munkából való távollétének jogcíme és időtartama

2. kirendelés, vezénylés adatai

VIII.

1. a szolgálati jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és határozott idejű áthelyezés időpontja, módja, a végkielégítés adatai

2. a felmentési időtartam adatai

IX.

1. az összeférhetlenséggel összefüggő adatai

X.

1. az állami készfizető kezességvállalással összefüggő adatok (a hitelszerződést kötő pénzügyintézet neve, címe; az állami kezességvállalással biztosított hitel nagysága; a hitel lejártának időpontja).

A TISZTJELÖLT ÖSZTÖNDÍJA

I. Ösztöndíj alap: 38650 Ft

II. Az alapösztöndíj szorzószáma havonta

1. szakaszparancsnoki feladatok ellátására kijelöltek esetén: 0,60
2. raj parancsnoki feladatok ellátására kijelöltek esetén: 0,55
3. az 1. és a 2. pontokba nem tartozók esetén: 0,50

III. Az alapösztöndíj-kiegészítés szorzószáma havonta az egyes kiképzési vagy tanulmányi szemeszterek alapján

1. I. szemeszter (rendészeti alapfelkészítés): 0,25
2. II. szemeszter: 0,26
3. III. szemeszter: 0,27
4. IV. szemeszter: 0,28
5. V. szemeszter: 0,29
6. VI. szemeszter: 0,30
7. VII. szemeszter: 0,31
8. VIII. szemeszter: 0,32

IV. A rendészeti tisztjelölt az előző szemeszterben elért – nem a korrigált kreditindex szerint meghatározott – tanulmányi átlaga alapján számítandó tanulmányi pótlékának szorzószáma havonta:

1. 3,50 és alatta: nem jár
2. 3,51-4,00 között: 0,10
3. 4,01-4,50 között: 0,15
4. 4,51-5,00 között: 0,20
5. a NAV vezetője által meghatározott legmagasabb követelményeknek megfelelők esetében: 0,40

V. Egyéb pótlék az ösztöndíj alap %-ában

1. katasztrófavédelmi feladatokra történő alkalmazás pótléka naponta: 5,80