



**Nemzeti
Együttműködési
Alap**



MINISZTERELNÖKSÉG



BETHLEN GÁBOR
Alapkezelő Zrt.

NAV jogállási törvény

*A NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIRVATAL SZEMÉLYI
ÁLLOMÁNYÁNAK BÉREZÉSI RENDSZERE*

Tanulmány



2022.

A tanulmány megjelenését a Munkástanácsok Országos Szövetsége az Országos
Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács 2022. évi működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása
céljából nyújtott támogatásból valósul meg.

A támogatók: Miniszterelnökség, Bethlen Gábor Alapkezelő Zrt.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés, rendszertani kérdések, hatály.....	3
2. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állománya bérezési rendszerének magja: az alapilletmény és kérdései	5
2.1. Az alapilletmény és szabályozási kérdései	7
2.2. A pótlékok rendszere; ösztönzők.....	11
2.3. Az illetményharmonizáció kérdésköre	14
3. A szabályozási rendszer rövid összehasonlítása a Hszt. rendelkezéseivel; a munkavállalókkal kapcsolatos bérezési dilemmák	18
3.1. A munkavállalók bérezési kérdései	21
4. Egyes jogállásbéli eltérések a bérezés szempontjából.....	22
5. A Kit. kormányzati igazgatásban dolgozók illetményrendszere	23
5.1. Érdemek elismerése a kormánytisztviselők esetében	25
5.2. Céljuttatás, cafetéria	27
6. A Kit. és NAV Szj. összehasonlítása	28
7. Összegzés, konklúzió.....	29
Felhasznált források.....	31

1. Bevezetés, rendszertani kérdések, hatály

A 2011. január elsején létrejött Nemzeti Adó- és Vámhivatal (A továbbiakban: NAV), illetve annak területi szervei a közigazgatás igen bonyolult és alapvetően a centralizáció irányába mutató, de mégis fragmentált rendszerében a központi hivatalok egyik csoportjaként vannak jelen. Az átláthatóság, a főbb különbségek megvilágítása és elhatárolási kérdések miatt fontos lehet a szabályozás rendszerének rövid áttekintése. A központi hivatalok olyan különös hatáskörű kormányzati igazgatási szervek, amelyeket törvény vagy kormányrendelet hozhat létre, és amelyek az illetékes miniszter irányítása alatt állnak. Ez azt jelenti, hogy a központi hivatalok (e tekintetben tehát a NAV is), az irányítási jogkörrel rendelkező miniszter feladatkörébe tartozó feladatokat látnak el, de olyan feladat- illetve hatáskörökkel rendelkeznek, amely a minisztertől elkülönül, ebben a tekintetben pedig a minisztertől, valamint a minisztériumtól elkülönült szervezeti és személyi állománnyal rendelkeznek.¹ A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 1. §-a emlékezik meg a jogszabály hatályáról, melyben kimondja, hogy a törvény hatálya a kormányzati igazgatás szerveire és személyi állományára terjed ki.² A jogszabály 2. §-a rögtön fel is sorolja, hogy mely szervek képezik a kormányzati igazgatás rendszerét, mely – egyébként taxatív – felsorolásban megtalálható a fentebb definiált központi hivatalok köre is.³

A Kit. hatályát is érintő 2020. CLII. törvény azonban változást hozott, a Kit. 1. § (6) bekezdése a módosítás nyomán akként rendelkezik, hogy a jogszabály *hatálya nem terjed ki a NAV személyi állományában foglalkoztatottak szolgálati, – illetve munkajogviszonyára.* Teljesen kizáró rendelkezést láthatunk a jogszabály ezen sorai között, tehát nem alkalmazható a Kit. még eltérésekkel sem⁴, a NAV személyi állományára – így a bérezésre is – vonatkozó szabályokat egy relatíve új, nevezetesen a 2021. január elsején hatályba lépő Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (a továbbiakban NAV Szj. tv.) határozza meg. A Kit. – kifejezetten az illetményi rendszerre szorítkozva – meghatározza a kapcsolódási pontokat a két jogszabály, illetve személyi állomány tekintetében, melyre példa lehet az érdemek elismerését célzó és illetményen felül járó

¹ ÁRVA Zsuzsanna – BALÁZS István – BARTA Attila – VESZPRÉMI Bernadett: Közigazgatási jogi alaptanok, A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa, Debrecen, 2019. 166.

² A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 1. §.

³ Kit. 2. §.

⁴ Kit. 1. § (3). bek.

szolgálati elismerés intézménye, melynek lényege, hogy a Kit. meghatározott – de mindenképpen huzamosabb ideig fennálló – szolgálati idő után kettőtől öthavi illetménynek megfelelő összeggel jutalmazza a kormánytisztviselőt. Kapcsolódási pont e tekintetben, hogy a Kit. rendelkezik arról, hogy szolgálati időként kell elismerni a NAV Szj. tv. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, kormányzati szolgálati, közszolgálati, kormánytisztviselői, állami szolgálati és adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban töltött időt is.⁵ Még pusztán a szabályozási rendszer talaján maradva megállapítható tehát, hogy a szabályozás élesen elhatárolódik, az esetleges kapcsolódási pontokat és ismérveket a törvény pedig explicit módon határozza meg.

A NAV Szj. tv. 2. §-ában taxatívén meghatározza konkrét személyi állományát, melyre a jogszabály hatálya kiterjed. E személyi állomány adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban álló tisztviselői státuszú foglalkoztatottakból és pénzügyőri státuszú foglalkoztatottakból; a munkaviszonyban álló munkavállalókból és a tisztjelölti szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: tisztjelölti jogviszony) álló pénzügyőr tisztjelöltekből áll. Meghatározásukat fontosnak tartom, hiszen valamennyi típusú személyi kategóriára eltérő szabályok vonatkozhatnak az illetményi rendszer tekintetében.

⁵ *Kit. 145. §.*

2. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állománya bérezési rendszerének magja: az alapilletmény és kérdései

A NAV Szj. tv. a fentiekből következően teljesen eltérő, sajátos bérezési struktúrát tartalmaz, mely összetételét, szerkezetét tekintve ugyan hasonlóságot mutat a Kit. szabályozási rendszerével és az állami szférában alkalmazott illetményrendszer tipikusnak mondható jegyeit hordozza magán, de mégis számos ponton differenciált a szabályozási rendszer a Kit.-ben lefektetett illetményrendszerhez képest. Cikkem ezen fejezetében – a Kit. szabályaival való összehasonlítást is alkalmazva – a NAV személyi állományára vonatkozó illetményrendszer főbb összetevőit ismertetem.

A NAV személyi állományának javadalmazási rendszere – a közszolgálatra jellemzően, és szemben a gazdasági munkajogviszony nyitott bérezési rendszerével – inkább az ún. zárt típusú javadalmazási rendszerbe illett korábban. E rendszernek főbb jellemzői a következők: a javadalmazás centrumában az egyén áll (és nem a munkakör), az illetmény főként a szolgálati időtől, valamint az iskolai végzettségtől, képesítéstől függ és a béremelés és előmenetel – véleményem szerint eléggé rugalmatlan, de legalább kiszámítható módon – *ex lege* biztosított a meghatározott szolgálati idő elteltével. Természetesen, nem vegytisztán érvényesülnek ezek a rendszerek, de álláspontom szerint jelenleg is annyiban zárt a rendszer, mivel a munkabér nem lehet szabad megállapodás tárgya, megállapításának jogát a törvény – szűk körű és objektív szempontokon alapuló mérlegelést biztosítva – egyoldalúan a munkáltatói jogkör gyakorlójára ruházza.⁶ Szembeállítva a gazdasági munkaviszonyban végzett munka ellenértékével, a közszolgálati illetményről az mondható el, hogy fogalmi körébe tartozik minden olyan pénzbeni juttatás, amelyben a foglalkoztatott a közöttük fennálló jogviszonyra tekintettel kap a szolgálatadótól, alapvetően a munkavégzés ellentételezéseként, kivételes esetben pedig kifejezett munkavégzés nélkül is. A NAV Szj. tv. egyik célja volt, hogy elmozduljon a tisztán karrierrendszeren alapuló és zárt bérezési szisztémáról, egy nyitottabb, a munkakör alapú bérezési rendszer felé, melynek centrumában már nem az egyén, hanem az általa betöltött munkakör áll, és ez lesz meghatározó a besorolási fokozat és fizetési fokozatok esetében. Nem

⁶ ERDŐS Ákos (szerk.): Integrált pénzügyi szervezetek I. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, 2021. 84 – 85.

az egyéni kompetenciák, tulajdonságok nyernek főként értékelést tehát, hanem maga a betöltött munkakör értéke, minősége a mérvadó.⁷

A NAV Szj. tv. alapján jelenleg a személyi állomány illetménye alapilletményből, időpótlékból, munkaköri pótlékból és egyéb illetménypótlékból áll.⁸ Áttekintve a törvényjavaslathoz fűzött végső indokolást, az illetményről szóló 145. §-hoz a jogalkotó már a jogszabálytervezet benyújtásakor megfogalmazta a korábbi szabályozás változásának lényegét: e szerint korábban 2 fő szempont adta ki a foglalkoztatott alapilletményét; egyrészt maga a jogszabályban meghatározott – és hozzáteszem, 14 éve változatlan összegű – 38 650.- forintos illetményalap, másrészt az ehhez kapcsolódó szorzószám, melyet a szolgálatban eltöltött idő alapján határoz(ott) meg a Kttv. A NAV Szj. tv. legfőbb módosítása e tekintetben az, hogy elveti a szorzószámok alkalmazását, és meghatározza az adott fizetési fokozathoz tartozó legalacsonyabb és legmagasabb alapilletményt. Ebben a sávban a munkáltatói jogkör gyakorlója az, aki jogosult megállapítani a tényleges alapilletmény összegét, a következő szempontokat figyelembe véve: a munkakörhöz kapcsolódó tapasztalatot, végzettséget és képesítést, a munkakörrel járó felelősséget és ami újítás, a nyelvtudást. A nyelvtudás már az alapilletmény meghatározása körében nyer értékelést, tekintettel arra, hogy az idegennyelv-pótléket a törvény nem alkalmazza. A vezetők alapilletményének meghatározása során további körülmények értékelendők, úgymint az ellátott feladatok nagyságrendje, a vezetése alá tartozó foglalkoztatottak száma, és a vezetői munkakör szervezeti hierarchiában betöltött helye.⁹ Az általános indokolás részben a jogalkotó explicit módon is megfogalmazza, miért tartja szükségesnek az illetményrendszer változtatását, vagy ahogy pontosan fogalmaz, korrekcióját. Eszerint cél az életpályamodell fenntartása és a kiszámíthatóság garanciája, de mégis oldani szükséges a teljesen kötött rendszeren, hogy a teljesítményalapú bérezés teret nyerhessen. A NAV széles spektrumú feladatainak ellátása során olyan illetményrendszer szükséges a megfelelő minőségű, magas szintű szaktudással rendelkező munkaerő biztosításához, amely átmenetet képez a hivatásos életpálya és a piaci viszonyok között. Kitér az indokolás a pótlékokra is. Eszerint csökken a pótlékok köre, szerepük pedig átalakul, abból a célból, hogy csak az legyen ezekre jogosult, aki objektíve, ténylegesen nehezebb, több kockázati tényezőt

⁷ MAGASVÁRI Adrienn: Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata In: Csaba Zágon és Zsámbokiné Ficsovszky Ágnes (szerk.): „Tehetség, szorgalom, hivatás” Tanulmánykötet. A Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 2021, Budapest. 73.

⁸ ERDŐS: i.m. 88.

⁹ Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez – Indokolások Tára 2020/158. (a továbbiakban: NAV Szj. tv. végső indokolása). <https://njt.hu/jogszabaly/2020-130-K0-00> (letöltés: 2022.12.11.)

tartalmazó körülmények közepette végzi a munkáját. Összefoglalva tehát cél az objektív irányba elmozdulás, az átmenet megteremtése a közszolgálat és a civil gazdasági munkaviszony között, de mégis az élethivatásszerű és kiszámítható előmeneteli és életpályamodell fenntartásával.¹⁰

2.1. Az alapilletmény és szabályozási kérdései

A fentiekben meghatározottak megismétlését elkerülve néhány szót kell ejtenünk az alapilletmény alakulásáról. Az új javadalmazási szisztéma ún. alsó-felső határos illetményrendszerként aposztrofálható tehát. Az alapilletmény a szolgálati állományba tartozó besorolásához kapcsolódik, az alapilletmény a *besorolási kategória* és a *szolgálati idő* mentén meghatározott sávban kerül meghatározásra,¹¹ mely alapján jól látható, hogy a jogalkotó valóban meg kívánja tartani a szolgálati időn alapuló előmeneteli rendszer kardinális elemét. Vegyük például a NAV Szj. törvény 5. számú mellékletében meghatározott, legalacsonyabb fizetési kategóriát. A NAV területi szervénél II. besorolási osztályba tartozó, „A” besorolási kategóriájú, 1. fizetési fokozatba tartozó foglalkoztatott, 8 év szolgálati idő elteltéig minimum 220.000.-, maximum 340.000.- forint közötti alapilletményben részesülhet. A munkáltatói jogkör gyakorlója ezen a sávon belül állapíthatja meg a tényleges alapilletmény mértékét, a fentebb kifejtett szempontokat figyelembe véve.¹² A jogszabály mellékletét áttekintve az figyelhető meg, hogy mindkét besorolási osztályban, az egyes fizetési fokozatokhoz tartozó generális minimum és maximum összeg között 120 000.- forintos eltérés figyelhető meg, mely sávon belül – ugyan meghatározott szempontok alapján – nagymértékű mozgási lehetőség van mégis biztosítva a munkáltatói jogkör gyakorlójának részére, hiszen a jogszabály a figyelembe veendő szempontokat nem részletezi, csupán felsorolja.¹³

Összehasonlítva a korábban a NAV-nál kormánytisztviselőként tevékenykedőkre irányadó Kttv. szorzószámos rendszerével, az előrelépés álláspontom szerint szemmel látható. A Kttv. 1. sz. melléklete szerint ugyanis – ha már a felsőfokú végzettséget igénylő I. besorolási osztályt vesszük is alapul – látható, hogy az a Tanácsos, aki 6-8 év szolgálati idővel rendelkezik és a 6. fizetési fokozatba tartozik, ahhoz a törvény 3,9-es szorzószám alkalmazását rendeli, mely

¹⁰ NAV Szj. tv. végső indokolása.

¹¹ ERDŐS: i.m. 89.

¹² NAV Szj. tv. 5. számú melléklete.

¹³ MAGASVÁRI: i.m. 77 – 78.

azt jelenti, hogy mindössze 150.735.- forintos alapilletményre jogosult a foglalkoztatott.¹⁴ Ehhez adódhatnak az esetleges illetménypótlékok, kiegészítések. A Kit. a NAV Szj. tv-hez hasonlóan „től-ig” rendszer alkalmazását vezette be az illetményrendszerbe. Tekintettel arra, hogy a NAV központi hivatal, így a Kit. központi hivatalokra vonatkozó bérezési rendszeréből kell példát említenünk. A *hivatali tanácsos* besorolási fokozatba tartozó kormánytisztviselők alapilletménye 200.000 – 350.000 forint között határozható meg. A Kit. 134. §-a szerint *a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya alapján havonta az 1. melléklet szerinti illetményre jogosult, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója állapít meg az álláshelyhez tartozó besorolás szerinti sávon belül.*¹⁵ Ebből a szabályból rögtön kitűnik két fontos tényező: egyrészt a Kit. nem bontja az illetményt alapilletményre és illetménypótlékokra, kiegészítésekre, másrészt nem is határoz meg olyan szempontokat – exemplifikatív jelleggel sem – a munkáltatói jogkör gyakorlója számára, amelyek segítik, adott esetben kötik az (alap)illetmény meghatározása során. Az első körülményből az következik, hogy a sávok meghatározás az egész illetményre vonatkozik, nem csupán az alapilletményre, ahogyan az a NAV Szj. törvényben található. Nem mindegy ugyanis, hogy az alapilletményre vonatkozik a sáv, amelyhez még az esetleges illetménypótlékok hozzáadódhatnak, vagy pedig az egyes többletjuttatásokat is magába foglaló, teljes illetményre. Ebben a tekintetben a NAV Szj. törvény valóban egy előrelépést tartalmaz a Kttv. szorzós, valamint a Kit.-ben alkalmazott sávok rendszerhez képest. A második tényezőtől pedig az a következtetés vonható le, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója alighanem szabad kezet kap az illetmény meghatározása során, a meghatározott sávokon belül. Ezt erősítik a Kit. 58. § (1) és (2) bekezdéseiben meghatározottak, mely rendelkezések szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg az álláshely betöltésének szakmai feltételeit, úgymint az iskolai végzettséget, az egyéb szakképzettséget, a közigazgatási alap-, illetve szakvizsga, jogi szakvizsga, tudományos fokozat meglétét, egyéb közigazgatási tanulmányokat, a nyelvismeretet, a szakmai tapasztalatot és a képzési kötelezettség teljesítését.¹⁶ Látható, hogy *ex lege* nincsenek olyan szigorú körülmények és tényezők lefektetve az illetmény megállapítása vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlójára nézve, mint a NAV Szj. tv-ben meghatározott szempontok, de ennek a „szabadságnak” az élet tompítja, hogy a Kit. nem szedi az illetményt alapilletményre és illetménypótlékokra, illetménykiegészítésekre (mely nem jelenti viszont azt, hogy a kormánytisztviselő ne lenne jogosult illetményen felüli juttatásokra). A NAV Szj. tv. 5. sz.

¹⁴ *A közszolgálati tisztségviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 1. melléklete.*

¹⁵ *Kit. 134. § (1) bek.*

¹⁶ *Kit. 58. § (1) – (2) bek.*

melléklete alapján megállapítható, hogy az egyes fizetési fokozatokhoz tartozó illetmények alsó- és felső határai „ölelkeznek” oly módon, hogy az adott fizetési fokozathoz tartozó alapilletmény felső határa magasabb, mint a sorban következő fizetési fokozathoz tartozó illetményalap generális minimumösszege.¹⁷ A Kit. 1. mellékletében meghatározott fizetési fokozatokhoz rendelt illetményhatárok esetén is megfigyelhető ez a fajta összefonódás, és nézeteim szerint e tekintetben is a NAV Szj. tv-ben meghatározott rendszer a „nyertes”, hiszen ez pusztán az alapilletményt érintő számítási módszer, míg a Kit. az „alap” szót mellőzve, (teljes) illetményösszeg-határokról rendelkezik.¹⁸

Összességében megállapítható, hogy alapvetően a NAV személyi állományába tartozó foglalkoztatottak alapilletményére vonatkozó szabályozás a két másik jogszabályhoz viszonyítva egy pozitívabb képet mutat, de mégis akadnak kritikai pontjai. Egyrészt az életpályamodell rendszerét fenn kívánta tartani a jogalkotó, de az előrelépést nehezíti az, hogy relatíve kevés (mindössze 5-5 darab) fizetési fokozatot határoz meg a rendszer, és ezeken belül csupán 3, avagy 2 fizetési kategóriát. Álláspontom szerint egyébként a túlzottan hosszú, 8 év eltelte után megszerezhető alapilletmények 20 000.- forintos illetménytöbblete a szolgálati időt tekintve pedig megalázóan alacsony.¹⁹ Ehhez viszonyítva a korábban irányadó Kttv.-s előmeneteli rendszer jelenlegi szabályait, látható, hogy egy új foglalkoztatott az első 8 évében összesen 6, az a második 8 évben további 4 fizetési fokozatba sorolható, így egy gyorsabb előmeneteli rendszer mutatkozik.²⁰ Tompítja továbbá az előmeneteli rendszer élet és hatékonyságát is, hogy önmagában nem automatikus az idő múlásával sem az előrelépés: olyan többletkövetelményeknek kell megfelelni, mint a megfelelő teljesítményértékelés, továbbképzési követelmények, alkalmassági kritériumok.²¹ Álláspontom szerint e tekintetben a 8 éves szolgálati idő meghatározása indokolatlanul túlzó az egyes fizetési fokozatok között és célszerű lenne ezt csökkenteni, vagy több fizetési fokozatot bevezetni a rendszerbe. Ezen a negatívnak mondható körülményen nem segít a NAV Szj. tv-ben biztosított, magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezés lehetősége sem. Ez a lehetőség ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlójának szubjektivitásának engedhet teret, és ezen intézmény már nem egy kiszámítható és garanciális előmeneteli rendszer bástyája lesz.²² A NAV Szj. tv.

¹⁷ MAGASVÁRI: i.m. 77 -78.

¹⁸ *Kit. 1. melléklete.*

¹⁹ MAGASVÁRI: i.m. 77.

²⁰ *Kttv. 1. melléklete.*

²¹ MAGASVÁRI: i.m. 77.

²² MAGASVÁRI: i.m. 78.

besorolási rendszerének hatása, hogy adott esetben a fizetési fokozatban való előrelépés várakozási idejét meghosszabbíthatja, ebben a rendszerben a korábbi szabályokhoz képest lassul az előmenetel, melynek negatív hatásait – a jogalkotó álláspontja szerint – a törvény hatálybalépésekor irányadó 10 %-os illetményemelés kompenzálja.²³ Álláspontom szerint ez az állítás – hosszútávon legalábbis – semmiképp nem igaz. A probléma alapját ugyanis – jelen gazdasági helyzetben – az infláció kérdése adja. A NAV Szj. tv. illetményezési szabályai nem biztosítanak lehetőséget az illetmények kötelező éves infláció-követő felülvizsgálatára és korrekciójára.²⁴ Az MNB novemberi jelentése alapján az éves infláció 22,5 százalékos szintet ért el, és havi bontásban októberhez képest 1,4 százalékponttal emelkedett.²⁵ Ilyen gazdasági körülmények közepette véleményem szerint a törvény hatálybalépésekor bevezetett 10 százalékos, egyszeri béremelés tartósan semmiképp képes kompenzálni a várakozási idő esetleges meghosszabbodását, tekintettel arra, hogy a foglalkoztatottak illetménye jelen gazdasági helyzetben napról napra kevesebbet ér. Helytállóbb lenne az állítás, ha ezt a fix illetményemelést – még ha nem is 10, hanem alacsonyabb százalékban – éves szinten garantálná a törvény. 2023. évben a gazdasági munkaviszonyokra irányadó kötelező legkisebb munkabér 16 százalékkal, a garantált bérminimum 14 százalékkal emelkedik a 2022-es mértékhez viszonyítva.²⁶ Itt látható tehát az inflációkövetés, de meg kell jegyezni, hogy a NAV Szj. tv. az illetményt semmilyen formában nem hozza függésbe a minimálbér alakulásával, és ezt az összefüggés-teremtést nem is tervezik a későbbiekben sem.²⁷ Ezen a szétválasztáson az sem sokat old, hogy a NAV Szj. tv. az illetmény tekintetében azt mondja, hogy az alapilletmények, az időpótléknak, és a munkaköri pótléknak az együttes összege legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie.²⁸ E rendelkezés ugyanis csak a generális minimumot határozza meg, az ezen felüli illetményemelésre semmilyen hatással nincs.

A sávós rendszer, valamint a bebetonozott előmeneteli struktúrát oldja azzal a törvény, hogy lehetőséget teremt a teljesítményértékelésen alapuló illetményeltérítésre, ám ezt is kötött módon. +/- 30%-os eltérítést engedélyez ugyanis a jogszabály a besoroláshoz képest, az előző év teljesítményértékelése alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója számára. Ezt tárgyév

²³ Igen! NAV törvény in: #hivatal, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal magazinja. Premier Nyomda Kft, Budapest, 2022. II. évf. 6. szám. 14. o. 17 – 18. kérdés.

²⁴ Igen! NAV törvény: i.m. 12. o. 1 – 2. kérdés.

²⁵ Havi elemzés az infláció alakulásáról. <https://www.mnb.hu/letoltes/inflacios-alapmutato-aktualis-havi-ertekeles.pdf> (letöltés: 2022.12.17.)

²⁶ <https://officina.hu/gazdasag/314-minimalber-2023> (letöltés: 2022. 12.18.)

²⁷ Igen! NAV törvény: i.m. 12. o. 2. kérdés.

²⁸ NAV Szj. tv. 144. § (2) bek.

alkalmazhatja a munkáltató és korlátokat emel a szubjektív eltérítés megakadályozása céljából, hiszen alapja csak és kizárólag a foglalkoztatott teljesítményértékelése lehet.²⁹ Figyelmen kívül hagyva viszont a korábban a kormánytisztviselőként foglalkoztatottakra irányadó Kttv. alpbérmegállapítási módszerét, az eltérítésről másképpen – és véleményem szerint kívánatosabban – rendelkezik. Az erre vonatkozó rendelkezések szerint az előző évi, minősítése, vagy annak hiányában teljesítményértékelés alapján pozitív irányba legfeljebb 50%-os, negatív irányba legfeljebb 20%-os eltérítés engedélyezett.³⁰ Meglátásom szerint ezen arányok átvétele a munkatranszparenst magasabb fokú elismerését, illetve foglalkoztatott motivációját jobban elősegítené azzal, hogy az illetmény csökkentését célzó alacsonyabb százalékos eltérés valamelyest védené a foglalkoztatottat és teljesítménye fokozására sarkallná. A Kttv. az illetményeltérítés jogintézményét nem alkalmazza.

Megjegyzendő, hogy a NAV személyi állományába tartozó, munkaviszonyban álló munkavállalókra a NAV Szj. tv. nem terjeszti ki az illetményre vonatkozó, fentebb kifejtett szabályokat, rájuk csak az illetmény védelmét célzó, nevezetesen a kifizetésének szabályait, pénznemét, az elszámolást levonást és pénzkövetelés érvényesítését, a késedelmi kamatot, valamint az illetmény (ebben az esetben munkabér) megállapításának szabályait meghatározó szakaszokat rendeli alkalmazni a jogszabály, melyből következik, hogy esetükben a munkabér szabad megállapodás tárgyát képezi, azzal, hogy a jogalkotó korlátok közé szorítja azt. Ezzel a kérdéssel tanulmányom későbbi részében foglalkozom.³¹

2.2. A pótlékok rendszere; ösztönzők

Amint már korábban említésre került, a NAV személyi állományának illetménye többkomponensű, melynek – ma már csökkentett szerepű, de mégis említésre méltó – elemei a törvényben meghatározott illetménypótlékok. A NAV Szj. tv.-hez fűzött végső előterjesztői indoklás kimondja, hogy a pótlékok szerepe az illetményrendszer korrekciójával tovább csökken: egyes pótlékfajták megszűnnek és integrálódtak az alapilletménybe (nyelvvizsgapótlék), más pótlékok szerepe pedig átalakul, így a munkaköri (korábban közszolgálati) pótlék objektív alapokra helyezését kívánta jogalkotó abból a célból, hogy ténylegesen csak az részesüljön benne, aki valóban nehezebb körülmények között, több

²⁹ MAGASVÁRI: i.m. 78.

³⁰ Kttv. 133. § (3). bek.

³¹ NAV Szj. tv. 239. § (6) bek. c).

kockázati tényező közepette végzi munkáját.³² A törvény az alábbi pótlékokat tartotta meg és szabályozza, két típusban: a rendszeres pótléknak tekinthető időpótlék, és a munkaköri pótlék, továbbá nem rendszeres pótlékként az éjszakai pótlék, az egészségügyi pótlék, és készenléti pótlék.³³ Mindenképpen pozitívumként értékelendő, hogy a NAV Szj. tv. – még ha jelentőségét csökkentve is – fenntartotta ezeket a pótlékokat, hiszen vele ellentétben a Kit. egyáltalán nem emlékezik meg az illetmény, mint materiális ösztönző ezen elemeiről, az illetményt – mint korábban említettem – nem bontja részelemekre. A Kttv. számszerűen több illetménypótlék-típust határoz meg, nevezetesen a vezetői pótlékot, az integrált ügyfélszolgálati pótlékot, az éjszakai pótlékot, a gépjármű-vezetési pótlék, az egészségkárosító kockázat miatti pótlékot, az idegennyelv-tudási pótlékot, a képzettségi pótlékot, és végül a munkaköri pótlékot.³⁴

Az időpótlék tárgyalásának alapjául a NAV Szj. tv. végső előterjesztői indokolásának következő része szolgálhat, amely szerint „*a munkaköri pótlék súlyának csökkenése, illetve a pótlérendszer karcsúsítása mellett az időtényező és annak szerepe megmaradna, amellyel az életpálya jelleg fenntartható, és így a lojalitás és az elköteleződés elősegíthető, erősíthető.*”³⁵ Ennek célja – amely az idézett szövegrészletből is megállapítható – az, hogy a köz huzamosabb ideig tartó szolgálatát az állam elismerje, megbecsülését kifejezze.³⁶ A jogszabály értelmében a foglalkoztatott az időpótlékra jogosultságot keletkeztető jogviszony tizedik évétől válik időpótlékra jogosulttá, melynek mértéke öt évente növekszik, átlagosan 10 – 10 ezer forinttal.³⁷ Látható, hogy a szolgálatban eltöltött időnek – a kevésszámú fizetési fokozatban való előrelépés mellett – itt maradt meg némi jelentősége, de ez csekély. Tíz év rengeteg idő, és első körben ennyi szolgálati idő szükséges a pótlékra való jogosultsághoz.³⁸ Nézeteim szerint az életpálya jellegre ugyan az időpótlék intézménye kedvezőleg hathat, ám a jogosultsági idő ilyen magas tartamban való meghatározása (10 év), és ahhoz képest az összeg nem éppen égbeszökő mértéke a visszájára fordíthatja a jogalkotói célzatot, tekintettel arra, hogy az alapilletmény tekintetében is az időalapú előrelépés (amely önmagában már nem is elegendő) 8 éves tartamával önmagában is igencsak magas. Véleményem szerint érdemes lenne a szabályozás újragondolása, két vetületben: egyrészt a már szabályozott időhöz magasabb mértékű pótlék

³² NAV Szj. tv. végső indokolása.

³³ ERDŐS: i.m. 90 – 94.

³⁴ JOGSZABÁLYI KERETEK ÖSSZEFOGLALÁSA: A közszolgálati jogviszonyról. 16. http://www.neak.gov.hu/data/cms1012224/Jogi_osszefoglalo_Kozszolgalmati_jogviszony.pdf (letöltés: 2022.12.13.)

³⁵ NAV Szj. tv. végső indokolása.

³⁶ ERDŐS: i.m. 90.

³⁷ NAV Szj. tv. 146. § (1) bek.; 8. melléklet.

³⁸ MAGASVÁRI: i.m. 80.

hozzárendelése, vagy kisebb jogosultsági idők megállapítása és ezekhez alacsonyabb, de adott idő eltelte után alanyi jogon járó összegek kapcsolása útján. Mindenképpen egy fontos motivációs tényező lehet, mely vonzóvá tenné a leendő foglalkoztatottak számára az adó- és vámhatósági életpályát, a már szolgálati jogviszonyban levők számára pedig a további maradást. A Kttv. jelen szabályozása ezt a pótlékfajtaét egyébként nem ismeri.

Mint korábban kifejtésre került, a korábban közszolgálati, ma már munkaköri pótlék rendeltetése átalakult, objektívebb alapra került a szabályozása. A közszolgálatban alapvetően a minisztériumokban dolgozó vezetők és ügyintézők tekintetében bevezetett pótlék volt, mely nem kizárólag az adott munkakört betöltő személy munkavégzésének nívóját, hanem maga a munkakör sajátosságait is szem előtt tartotta. A 2012-ben a Kttv.-be bevezetett rendelkezések 2019. április 5-ével hatályukat veszítették,³⁹ a 249/2012. (VIII. 31.) Korm. rendelet már nem határozza meg az egyes, pótlékre jogosító munkaköröket. A jogalkotó a NAV Szj. tv. 8. mellékletében – az alapilletményhez hasonlóan sávosan, de csak egy sávot alkalmazva – határozza meg az illetménypótlék generális minimum és maximum összegét. Ennek értelmében összege legalább 38 650.- (mely egyébként a kormánytisztviselői illetményalappal azonos összeg), legfeljebb ennek kétszerese, 77 300.- forint lehet.⁴⁰ E pótlék egy olyan illetményelem, mely rendeletben (nevezetesen a 21/2020. (XII. 30.) PM rendeletben) meghatározott olyan munkakörök betöltése esetén jár, melyeknek ellátása többletkötelezettséget, többletterhelést, többlet-igénybevételt jelent és ezek ellentételezésére hivatott.⁴¹ A miniszteri rendeletet megtekintve látható, hogy annak 3. melléklete egyes pénzügyőri munkakörök esetén tételesen határozza meg a munkaköri pótlék mértékét a fentebb meghatározott sávon belül, tehát elmondható, hogy mértékének sávon belüli meghatározása egyáltalán nem függhet a munkáltatói jogkör gyakorlójának esetleges szubjektív belátásán, véleményén, mely mindenképpen szerencsés eleme a szabályozásnak álláspontom szerint.⁴²

A munkaköri pótlék szerepének csökkentése, valamint az időtényező megtartásának és adott esetben a várakozási idő hosszabbodásának kumulálódó hatása azonban nem feltétlenül eredményez pozitív változást a bérezésben. A probléma abban gyökeredzik, ha valamely

³⁹ BÉRCES Kamilla: Nagykomentár a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényhez <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/338/id/A12Y1333.KK/lr/lawrefc%28D%EDjaz%E1s%2C%20illem%29ny%29L%28002f27%29> (letöltés: 2022. 12. 14.)

⁴⁰ NAV Szj. tv. 8. melléklet.

⁴¹ ERDŐS: i.m. 91.

⁴² 21/2020. (XII. 30.) PM rendelet a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál rendszeresített pénzügyőri munkakörökről, a képesítési előírásokról, valamint a munkaköri pótlékról, 3. melléklet.

foglalkoztatott eléri az adott fizetési fokozat felső határát a sávban, de a következő besorolási fokozathoz szükséges szolgálati idővel még nem rendelkezik, számukra nincs a törvényben más béremelési opció biztosítva. Véleményem szerint ez semmiképp nem hat ösztönzőleg az életpályamodell melletti kitartásra és megrendítheti az előmeneteli rendszerbe vetett bizalmat. Cél volt a jogszabály megalkotásakor, hogy ne keressenek kevesebbet a pótlékok megszüntetése, illetve csökkentése során a foglalkoztatottak, és egyfajta stabilitási igénnyel lépett fel a jogalkotó, abból a célból, hogy a személyi állomány munkatársai tekintetében ne legyen bizonytalanság a pótlékoknak a szabályozásra széttagoló hatása miatt.⁴³ Ez alapvetően a sávos rendszer egyik nagy hibapontja, a jogalkotói célzat maga képes megakadályozni a fenti esetben említett illetménynövekedést. A probléma, hogy a pótlékrendszer újragondolása ugyanis azt eredményezte, hogy nincs egy olyan „általános jellegű” pótléktípus immár, amelynek keretében egy egyszerű Kormány- ill. miniszteri rendelet módosításával eredményezhető lenne az olyan esetekben való illetményemelés, amikor az illetmény felső határát már elérte az adott munkatárs, de időben még messze van a következő fizetési fokozatba lépéstől. Ilyen jellegű volt korábban a közszolgálati-, illetve a hivatásos pótlék intézménye. E tekintetben szintén revízióra szorulhat mind a jogalkotói célzat, mind a jelenleg hatályos pótlékrendszer, illetve a sávos alapilletményi struktúra. Az esetleges emelések így törvénymódosítással válhatnak csupán valóra, mely nyilván nagymértékben nehezíti a folyamatot.

A további három – nem rendszeresen járó – pótléktípus összege is szintén tételesen van meghatározva a törvényben. Az éjszakai pótlék mértéke óránként 193.- forint, az egészségügyi pótlék havi 38 650.- forint, a készenléti pótlék óránként 97.- forint összegben került megállapításra.⁴⁴

2.3. Az illetményharmonizáció kérdésköre

A NAV Szj. tv. hatálybalépését követően, maga a NAV Szj. tv. felhatalmazása alapján 2021. július 1-jétől valósult meg központilag meghatározott elvek mentén az azonos munkakört betöltők alapilletményének harmonizációja, ami az alapilletménysávon belüli megemelését jelenti, és célja az ugyanazon munkakörben, ugyanazon feladatot ellátók körében az A-E kategóriákból adódó bérolló szűkítése, a sávon belüli illetmények egyensúlyba hozatala volt.

⁴³ Igen! NAV törvény: i.m. 12. o.

⁴⁴ NAV Szj. tv. 8. melléklete.

Ez illetménycsökkentést senkinél nem jelentett.⁴⁵ Kiemelendő, hogy ez semmiféleképp nem tekinthető illetményemelésnek, csak harmonizálták az illetményeket – ez kifejtésre is került a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórumon.⁴⁶ Fontos, hogy ez az illetményharmonizációs folyamat nem azonos jogintézmény a törvényben korábban kifejtett alapilletmény eltereléssel. Konjunktív feltételei az alábbiak voltak: illetményharmonizációban azok részesülhettek, akiknek alapilletménye a sáv alsó határán, illetve a sáv alsó határa és a sáv számtani közepe között került megállapításra, azzal, hogy a már harmonizált illetmény mértéke nem haladhatta meg a tényleges (vagy vélelmezett) 2020. december 31. napján hatályos illetménynek 20 %-kal növelt összegét ÉS az így megállapított alapilletmény a harmonizációt követően nem haladhatja meg a sáv számtani közepét sem. A folyamatra fordítható keretösszeg 300 millió Ft/hó volt.⁴⁷ Itt már kitűnik, hogy alapjában véve ez csak legfeljebb egy 10%-os „emelésre” adott lehetőséget, tekintettel arra, hogy az illetmény tekintetében a 2021. január 1-jétől a NAV Szj. tv. már önmagában tartalmazott egy 10%-os béremelést, melyet fentebb kifejtettem.

A főszabály mellett akadtak egyedi esetek is, melyek során mérlegelni kellett. Az azonos munkaköröket azonos elvek mentén kellett megítélni, munkakörönként, azon belül egyéneenként. Fontos, hogy kizárólag pozitív irányban volt megengedett a harmonizáció, tehát keresménye senkinek nem csökkenhetett emiatt. Ezekben az esetekben a keretösszeg max. 10%-ának erejéig eltérő mértékben, a sáv $\frac{3}{4}$ -éig lehetett dönteni.⁴⁸ Arányokat tekintve, az illetményharmonizációra nem a teljes személyi állomány volt jogosult. Az alapelvek alapján a foglalkoztatottak 4%-a, a 20%-os szabály (a főszabály) alapján a személyi állomány 38%-a ki volt zárva az illetményharmonizációból, tehát a személyi állomány 58%-a részesülhetett csupán benne. A főszabály alapján kizárt foglalkoztatottak a 10%-os eltérő szabály alapján viszont a munkáltatói jogkör gyakorló döntése alapján részesülhettek illetményharmonizációban.⁴⁹

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal Országos Szakszervezetének megkeresésére a NAV Központi Igazgatósága kifejtette, hogy az illetményharmonizáció során valóban maradtak még anomáliák a rendszerben, de a bérelló szűkítése egy többlépcsős folyamat, melynek ez a harmonizáció a második fázisa, az első lépés maga a NAV Szj. tv. hatálybalépése nyomán

⁴⁵ Igen! NAV törvény: i.m. 15. o.

⁴⁶ <https://www.mkksz.org.hu/rovatok/rovatok1/hirek/918-a-problemak-megmaradtak-az-egyeztetes-elmardt-ulesezett-a-kozszolgalmati-erdekegyezteteto-forum-kef> (letöltés: 2022.12.18.)

⁴⁷ SZALAVICS Mariann, a NAV Központi Irányítás Főigazgatója 2021. június 24-én tartott előadásának diasora alapján.

⁴⁸ SZALAVICS: i.m.

⁴⁹ SZALAVICS: i.m.

érvénybe lépő javadalmazási rendszer alkalmazása volt. Kifejtette, hogy ez mindenképpen egy hosszútávú kötelezettségvállalás, hiszen a munkatársak havi rendszeres illetménye került megemelésre, és a személyi állomány nagy részét érintette emelés formájában a harmonizáció. A sávokon belül pedig magasabb beállási szintek elérését eredményezte a folyamat a foglalkoztatottak számára.

NAV Szj. tv. elején lefektetett alapelvek közül az illetményharmonizáció tekintetében az egyenlő bánásmód, azon belül is az egyenlő munkáért egyenlő bér kérdésköre vizsgálható. A NAV Szj. tv. 7. § (3) bekezdése kimondja, *„hogy 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.”*⁵⁰ Maga az illetményharmonizációról szóló 255. § is kifejti, hogy **azonos munkakörben azonos tevékenységet végzők** illetményét kellett felülvizsgálni az alábbi – egyébként az alapilletmény sávon belüli meghatározásának is alapjául szolgáló – szempontok alapján: a munkakör alapján ellátott feladatok szempontjából jelentős tapasztalat, végzettség, egyéb képesítés, nyelvtudás, valamint a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősség.⁵¹ Látható tehát, hogy a főszabály az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével konform, hiszen objektív szempontok alapján állítja fel a jogosultsági kritériumokat. Akkor sérül az elv ugyanis, ha a bérezés eltérése a foglalkoztatott valamely védett tulajdonsági körbe tartozó jellemzőjén alapul, mely ténylegesen nincs is összefüggésben a jogviszonnyal.⁵² Az elv megsértésére legfeljebb az a kivételes helyzet adhat lehetőséget, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója saját hatáskörben dönt, vagy döntött a harmonizációról.

Álláspontom szerint alapjaiban véve a bérek közötti szórás, valamint az azonos munkakört betöltők közötti jövedelemeltérés fokozatos megszüntetésére alkalmas eszköz lehet az illetményharmonizáció, de mindenképpen kiemelendő, hogy ez egy egyszeri jogalkotói döntés nyomán, egy egyszeri revíziót jelentett. Álláspontom szerint – a még meglévő anomáliák kiküszöbölése érdekében – évenként felül kellene vizsgálni a bérkülönbségeket ily módon, de fontos: a béрharmonizáció nem azonos a béremelés fogalmával, a NAV gyakorlata sem így tekintett rá. Mindennek fényében ez esetlegesen adott béremelési struktúra kialakítása,

⁵⁰ NAV Szj. tv. 7. § (3) bek.

⁵¹ NAV Szj. tv. 145. § (1) bek.

⁵² DR. SZABÓ Gergely: Mikor sérül az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve? <https://kocsisszabougyved.hu/mikor-serul-az-egyenlo-munkaert-egyenlo-ber-elve/> (letöltés: 2022.12.19.)

fenntartása mellett lehet csak alkalmas a bérek kiigazítására, annak helyét, szerepét nem veheti át. Tekintettel viszont arra, hogy számos foglalkoztatottat csak ennek nyomán ért béremelés, szükséges a béremelési- illetve pótlékrendszer szabályainak újragondolása valamilyen formában.

3. A szabályozási rendszer rövid összehasonlítása a Hszt. rendelkezéseivel; a munkavállalókkal kapcsolatos bérezési dilemmák

A korábbi szabályozás „kettős” volt abban a tekintetben, hogy a NAV személyi állományának nagyobb részét a kormánytisztviselők tették ki, melyekre a Kttv. rendelkezései voltak irányadók. Kisebb számban pedig, a hivatásos állományú pénzügyőrök és ügykezelők álltak oly módon foglalkoztatásban, hogy a rájuk irányadó szabályokat a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) szabályozta.⁵³ A bérezési struktúra a fenti metódus alapján való rövid összehasonlítása véleményem szerint indokolt lehet, hogy átfogó képet kaphassunk a bérezési rendszer alakulásának megfelelőségéről, kérdéseiről.

A Hszt. illetményre vonatkozó szabályai alapján látható, hogy az illetmény több komponensből tevődik össze. Részét képezi természetesen az alapilletmény, a pótlékok, és – az egyébként nem kötelező, pusztán adható – teljesítményjuttatás. Eltér a szabályozás abban, hogy a törvény hatálya alá tartozók alapilletménye is további részekre bomlik, melyek az alábbiak: a beosztási illetmény, a szolgálati időpótlék, valamint a hivatásos pótlék. A beosztási illetmény a hivatásos állományú személy besorolása alapján meghatározott fizetési fokozathoz tartozó illetményszorzó és a rendvédelmi illetményalap szorzata.⁵⁴ Látható, hogy a Hszt. – hasonlóan a fentebb vizsgált Kttv.-hez hasonlóan – a „szorzós” rendszert alkalmazza személyi állományára. Sajnálatosan, a módszerhez hasonlóan az illetményalap összege is azonos, melyen a 2023. évre vonatkozó költségvetési törvényünk sem változtat, 38 650.- forintban állapítja azt meg.⁵⁵ A Hszt. 5–9. sz. mellékleteit megtekintve az látható, hogy a NAV Szj. tv.-hez képest több, összesen öt besorolási osztályt, a besorolási osztályokon belül pedig sokkal több – az első 4 besorolási osztályban tíz darab – fizetési fokozatot, illetve több fizetési kategóriát állapít meg.

Az alapilletmény következő eleme a szolgálati időpótlék. A NAV Szj. tv. korábban kifejtett pótlékai körében tárgyalt időpótlékkal azonos funkciót tölt be az illetményezési

⁵³ NAV Szj. tv. végső indokolása.

⁵⁴ https://frsz.hu/wp-content/uploads/2020/06/HIV_006_uj_szolg_tv_illetmenyrendszere.pdf

(letöltés:

2022.12.14.)

⁵⁵ Magyarország 2023. évi központi költségvetéséről szóló 2022. évi XXV. törvény 65. § (1) – (2) bek.

rendszerben, de eltérően, hiszen a hivatásos állományú alapilletményének részét képezi. Hasonló metódus alapján itt is a szolgálati idő első 10. évének eltelté után jár először, és szintén 5 évente emelkedik a mértéke, de eltérő összegszerűséget mutat, hiszen a Hszt. az illetményalap meghatározott százalékaiban határozza meg. Első körben 10 év után a szolgálati időpótlék havi összege az illetményalap 75%-a (mely kerekítve 28 988.- forint)⁵⁶, legmagasabb összege pedig – amely 45 éves szolgálati idő eltöltése után jár – az illetményalap 320%-a⁵⁷, mely 123.680.- forintos illetménypótlékot eredményez. A NAV Szj. tv. időpótlékre vonatkozó szabályait megtekintve – eltekintve a fentebb már kritika alá vont jogsító időtartamok hosszúságától is – csalódás érhet bennünket. Látható ugyanis, hogy a NAV Szj. tv. hiába tételesen állapítja meg az egyes szolgálati időkre jogosító idő leteltével a pótlék mértékét, az kiszámítva pontosan megegyezik összegszerűségében a Hszt. szolgálati időpótlékot meghatározó százalékos rendszerével, de még a jogosultsági idők hossza is teljesen azonos. E tekintetben tehát a szabályozás statikusnak mutatkozik, a NAV Szj. tv. előrelépése ebben a vonatkozásban álláspontom szerint pusztán látszólagos.

Az alapilletmény utolsó eleme a Hszt. alapján a hivatásos pótlék. Ez a pótlékfajta a NAV Szj. tv-ben a munkaköri pótlékkal mutat rokonságot, hiszen e pótlék is a többlet-igénybevétel, valamint a többlet-terhelés ellentételezéséül szolgál. A Hszt. alapján a miniszter rendeletében állapítja meg, az illetményalap 50 – 650%-a közötti mértékben.⁵⁸ Jelenleg ez a rendelet a 20/2022. (VII. 15.) BM rendelet, melyben szintén százalékosan határozza meg a miniszter, alapfeladat és nem alapfeladat szerinti bontásban az egyes besorolási kategóriák szerint a pótlék mértékét. Átszámítva, a minimum összeg 19 325.- forintnak, míg a pótlék maximum összege nem kevesebb, mint 251.225.- forintnak felel meg. Látható, hogy minimum összege a NAV Szj. tv-ben meghatározottaknak csak a fele, de felső határa a NAV Szj. tv. szerinti felső határnak nem kevesebb, mint 3,25-szorososa. A NAV Szj. tv. 147. § (2) bekezdését, valamint a Hszt. 157. § (2) bekezdését összehasonlítva (mely rendelkezések a pótlék mértékének megállapításánál irányadó szempontokat határozzák meg), egyébként szinte teljes azonosság mutatható ki. Mindebből személy szerint azt a következtetést vonom le, hogy a NAV Szj. tv. e pótlék vonatkozásában a Hszt.-ben lefektetett szabályokhoz képest egyfajta visszalépést eredményez, legalábbis a pótlék összegének felső határa tekintetében biztosan. Egyebekben itt érhető tetten az a jogalkotói célzat, mely a munkaköri pótlék szerepének átalakítására irányult. Ugyanis a

⁵⁶ https://frsz.hu/wp-content/uploads/2020/06/HIV_006_uj_szolg_tv_illetmenyrendszere.pdf

⁵⁷ Hszt. 10. melléklete.

⁵⁸ Hszt. 157. § (1) bek.

személyi állományba tartozó pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak részesülnek ebben, pl. egy korábban kormánytisztviselő jogállású foglalkoztatott már nem. Ugyanakkor nem szerencsés a Hszt.-hez képest lényegesen alacsonyabb összegben megállapítani ennek felső határát, különös tekintettel arra, hogy a jogosultság alapjául szolgáló feltételek nagyságrendje és minősége azonos maradt.

Az illetmény részét képező egyéb pótlékok rendszere is szinte teljes azonosságot mutat a két jogszabály között. A Hszt. ugyanis rendelkezik az éjszaki pótlékról és a készenléti pótlékról, ráadásul – habár százalékos formát alkalmazva, de – összegszerűségében ugyanúgy, mint ahogyan NAV Szj. tv., rendelkezik továbbá a nagyfrekvenciás és ionizáló sugárzásnak, illetőleg mérgezésnek, valamint biológiai anyag feldolgozása közben fertőzés veszélyének kitett beosztásban szolgálatot teljesítők pótlékáról, mely az egészségügyi pótlékkal rokon a NAV Szj. tv. szabályozásában. Ennek mértéke a NAV Szj. tv.-ben mutat pozitívabb képet, a maga havi 38 650.- forintos összegével (mely egyenlő a hivatásos illetményalap 100%-ával), míg a Hszt. a havi összegét az illetményalap 25%-ában, átszámítva 9662.- forintban határozza meg.⁵⁹ Hszt rendelkezik továbbá a preferált településen szolgálatot teljesítők pótlékáról, melynek mértéke havonta a rendvédelmi illetményalap 50%-a. Ezt a pótlékformát a NAV Szj. tv. nem szabályozza. Megemlítendő, hogy a Hszt. a nyelvtudási pótlék intézményét megtartotta.⁶⁰

Összességében a bérezés szempontjából az új jogállási törvény tekintetében az látható, hogy a szorzószámos rendszert elvetve a sávós alapilletmény meghatározásának, valamint az alapilletmény sávon belüli meghatározása során figyelembe veendő szempontok meghatározásának útján valóban, egy munkakör-orientált, nyitottabb rendszert vezetett be a Hszt.-hez képest az illetményi rendszerbe, hiszen a Hszt. nem határoz meg explicit ilyen kritériumokat, az illetményt pusztán egy könnyű matematikai szorzat eredményeként kezeli. Pozitív változást jelent számomra az is, hogy egyes pótlékokat a Hszt.-vel ellentétben nem az alapilletmény részeként kezeli. Kritikai pont viszont, hogy a NAV nem igen tartalmaz nagy előrelépést a pótlékok vonatkozásában, az eltérés a legtöbb esetben pusztán látszólagos, mely összegszerűen sok esetben nem jelent semmiféle változást, bár ez betudható annak, hogy a pótlékok szerepének csökkentését alapvető célul tűzte ki az előterjesztői indokolás is.

⁵⁹ NAV Szj. tv. 8. melléklete; Hszt. 161. § (1) bek a) pontja.

⁶⁰ https://frsz.hu/wp-content/uploads/2020/06/HIV_006_uj_szolg_tv_illetmenyrendszere.pdf

3.1. A munkavállalók bérezési kérdései

A munkavállaló jogállású foglalkoztatottak munkabérét illetően a Hszt. egy érdekes rendelkezést tartalmaz, melyet egyébként a Kttv. is alkalmaz:⁶¹ e szabály szerint „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.”⁶² Ez mindenképpen egy érdekes szabályozás, hiszen egyfajta „bérsávot” határoz meg ezen jogszabályi rendelkezés, mely mindenképpen érinti a tisztán gazdasági munkaviszony jelleget abban a tekintetben, hogy a munkabér a már csak így meghatározott törvényes korlátok között képezi szabad megállapodás tárgyát. A szabályozást a NAV Szj. tv. is átvette, a munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokról szóló 239. § (13) bekezdésében szó szerint, ugyanígy fogalmaz. Érdekes, hogy a Kit. munkavállalókra irányadó eltérő szabályai ezt a megoldást semmilyen formában nem tartalmazzák, következtetésképp a Kit. hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében a munkabérnek nincs felső határa. Álláspontom szerint így a munkavállalók munkabére is egy „sáv” megoldássá válik, jóllehet a felső határ egy többmilliósi tétel, de azért mégiscsak sérül a munkaszerződést övező szerződési szabadság elve az álláspontom szerint. A KSH adatai alapján havi bruttó átlagkereset 2021-ben (amely az idei évben a NAV Szj. tv szerinti munkavállalókra irányadó) 492.800.- forint volt,⁶³ tehát ennek tízszerese, összesen 4.928.000.- forint a bruttó felső határa a törvény szerinti munkabérnek. A „sáv” alját pedig maga a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 153. §-a alapján a kötelező legkisebb munkabér képezi. Nézeteim szerint – még ha életszerűtlen is a munkabér „felső határának” megállapítása –, mindenképpen egy szabadságot tompító rendelkezésről van szó, és ehhez képest a Kit. hatálya alá tartozó munkavállalók ebben a tekintetben szerencsésebb helyzetben vannak. A bérezéssel összefüggésben más eltérő szabályozást nem tartalmaznak a jogszabályok.

⁶¹ Kttv. 258. § (6) bek.

⁶² Hszt. 287/C. § (6) bek.

⁶³ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2112.html> (letöltés: 2022.12.18.)

4. Egyes jogállásbéli eltérések a bérezés szempontjából

Amint cikkem elején meghatározásra került, az új jogállási törvény az személyi állományt az alábbiakra bontja: tisztviselői státuszú, valamint pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak, munkavállalók és pénzügyőr tisztjelöltek. Kérdésként merülhet fel, hogy a NAV Szj. tv. megállapít-e bármilyen eltérést a bérezés szempontjából a különböző státuszú foglalkoztatottakra vonatkozóan. A státuszok „vegyes jellegére” tekintettel már a 2016-os törvénymódosítás is arra fókuszált, hogy a különböző jogállású NAV foglalkoztatottak közötti feszültséget feloldja, és egységesítse az előmeneteli- és illetményrendszerüket, feloldja a korábbi bérfeszültségeket. Ezzel indult meg a „NAV- életpályamodell” létrehozása.⁶⁴

A jogszabály rendelkezéseit áttekintve az állapítható meg, hogy az illetményrendszere vonatkozó szabályok generálisnak mondhatók a törvény hatálya alá tartozó foglalkoztatottakra irányadó bérezési struktúra szempontjából. Az alapilletmény mértékét besorolási osztályonként, illetve a vezetői munkakörökre a törvény melléklete határozza meg, szintúgy a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak számára az előmeneteli rendszert, rendfokozatokat.

Különös figyelmet érdemelnek álláspontom szerint a bérezés szempontjából a pénzügyőr tisztjelöltek, akiknek az illetményére a NAV Szj. tv. sajátos szabályokat állapít meg. A tisztjelölti jogállást alapvetően a Hszt. vezette be 2015-ben, de az új jogállási törvény megalkotása és hatálybalépése során a pénzügyőr-tisztjelöltekre vonatkozó szabályanyagot már a NAV Szj. tv. tartalmazza. E jogviszonytípus a pénzügyőri státuszhoz közelítő, de annak (még) nem minősülő jogviszony, mely ösztöndíjszerződéssel jön létre. Lényeges, hogy korábban a tisztjelöltek a velük szerződést kötő adó- és vámhatóság személyi állományába tartoztak, de oly módon, hogy nem minősültek foglalkoztatottnak, melyen a jogállási törvény változtatott. A törvény értelmében a tisztjelöltek a miniszter rendeletében meghatározottak szerint illetményre jogosultak, mely – hasonlóan a többi foglalkoztatotthoz – több összetevőből áll: alapilletmény, tanulmányi díj, valamint illetménypótlékból, melyek együttes összege legalább a garantált bérminimumot elérő kell, hogy legyen.⁶⁵ A tisztjelöltek a jogszabály értelmében évfolyamonként eltérő mértékű alapilletményben és tanulmányi díjban, valamint

⁶⁴ MAGASVÁRI: i.m. 76.

⁶⁵ MAGASVÁRI Adrienn: A pénzügyőri szolgálat utánpótlásának kihívásai. In: Szabó Andrea -Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Válsághelyzetek hatása a pénzügyi és rendvédelmi szektorra. A Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, 2022. 126.

illetménypótlékban a miniszter rendelete szerint részesülnek.⁶⁶ Véleményem szerint a NAV életpálya-modell ily módon történő szabályozása valóban célravezető lehet, hiszen kialakíthatja a rendészeti szakos hallgatók elhivatottságát, és megbecsültség-érzetet adhat számukra a tudat, hogy „kvázi pénzügyőrként” tekint rájuk az állam már hallgatóként is, de ez koránt sincs ingyen. Az Országgyűlés elfogadta azt a törvénymódosítást, melynek keretében a NAV Szj. tv. a képzés elvégzését követően 10 éves elköteleződést vár el a pénzügyőr tisztjelöltektől. Korábban ez az elvárt elköteleződés a képzési idő, azaz 6 félévvel konvergált.⁶⁷ Álláspontom szerint ez a 10 éves „röghöz kötés” semmiképpen nem szolgálja, mindinkább elijeszti a pályaválasztás előtt álló fiatal generációt ezen hivatás választásától.

5. A Kit. kormányzati igazgatásban dolgozók illetményrendszere

A kormányzati igazgatásban dolgozók illetményrendszere – bár sávos rendszerét tekintve, – hasonlít a NAV személyi jogállásról szóló törvény bérezéséhez, ugyanakkor a korábban életpályához köthető előmeneteli lehetőségeket, különleges munkavégzési helyzeteket, többletmunkát és végzettséget tekintve, nem tartalmaz előremutató illetményelemeket. A Kit. tekintetében tulajdonképpen az álláshely tartományba tartozó besorolási kategória képezi az illetményképzés alapvető jellemzőjét. Tehát, kizárólag csak a tisztviselőhöz kapcsolódó betöltött álláshelyhez kapcsolódik, amely minimum alsó és felső határ között határozza meg a megállapítható, illetve megállapított tényleges illetményt. A Kit. illetményrendszere már nem ismer alapilletményt, illetményalapot, és ahhoz tartozó besorolási kategóriát és szorzószámokat sem, továbbá nem ismeri a képzettség és végzettség szerinti megkülönböztetést sem, azaz nincs a középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között eltérés, és érthetetlen módon nem ismeri el, mint egy folyamatos illetményemelkedés vagy szorzószámemelésként az adott államigazgatási szervben eltöltött hűség fogalmát sem. Bár, az álláshely elismerés tekintetében a kormánytisztviselő szolgálati ideje alapján álláshely elismerésben részesülhet, itt nem a szolgálati idő tartamát veszik figyelembe, hanem az ugyanazon álláshelyen történő szolgálatelismerés nyer anyagai elismerést. Tehát, nem elsősorban a közigazgatásban eltöltött idő az elismerés alapja, hanem az adott álláshelyen,

⁶⁶ NAV. Szj. tv. 244. § (1) – (2) bek.

⁶⁷ <https://index.hu/gazdasag/2021/11/27/tiz-evre-kotnek-roghoz-az-uj-penzugyor-tisztjelolteket/>
2022.12.15.)

(letöltés:

munkakörön eltöltött hosszabb idejű tapasztalatszerzés díjazása a mérvadó ebben az elismerési formában. Megkell említeni azonban, hogy itt az álláshely elismerés minimum ideje 5 év, és határa akár a 35 év feletti álláshelybetöltés esetén, a 24 havi juttatás. Míg a szervezeten belül jellemzően az álláshely váltás megszakítja az álláshely elismerésénél figyelembe vehető szolgálati időt, addig a szervek közti mozgás nem. Ez a szabály természetesen abban az esetben is fennáll, ha a kormánytisztviselő az álláshelyével együtt esetlegesen átkerül egy másik szervhez. Amennyiben a másik szervhez történő áthelyezése álláshelyváltással is jár, akkor abban az esetben is megszakad az álláshelynél figyelembe vehető szolgálati időtartam.

Ezen kitérő után térjünk rá a Kit. 1. sz. mellékletére, ez ugyanis két illetménytáblával rendelkezik; egyrészt a minisztériumoknál foglalkoztatottak, másrészt pedig a kormányzati főhivatalok és központi hivatalok tisztviselőire vonatkoztatva fogalmaz meg besorolási fokozatokat. Az egyes fokozatokhoz tartozó illetménysávok eltérő mértékűek. Amíg a minisztériumi táblában 8 db besorolási fokozat található, addig a főhivatalok, központi hivatalokra vonatkozó táblában 7 db besorolási kategóriát figyelhetünk meg, az alábbi sávokkal:

1. melléklet a 2018. évi CXXV. törvényhez

I. Illetménytábla a minisztériumok részére

	A)	B)	C)
	besorolási fokozat megnevezése	illetmény alsó határa	illetmény felső határa
1.	kormánytanácsos	250 000 Ft	500 000 Ft
2.	vezető-kormánytanácsos	350 000 Ft	650 000 Ft
3.	kormány-főtanácsos	400 000 Ft	750 000 Ft
4.	vezető-kormányfőtanácsos	600 000 Ft	1 500 000 Ft
5.	osztályvezető	700 000 Ft	1 400 000 Ft
6.	főosztályvezető	800 000 Ft	1 500 000 Ft
7.	helyettes államtitkár	1 300 000 Ft	1 650 000 Ft
8.	közigazgatási államtitkár	1 500 000 Ft	1 900 000 Ft

II. * Illetménytábla a kormányzati főhivatalok, központi hivatalok, valamint a kormányhivatalok részére

	A)	B)	C)
	besorolási fokozat megnevezése	illetmény alsó határa	illetmény felső határa
1.	hivatali tanácsos	200 000 Ft	350 000 Ft
2.	vezető-hivatalitanácsos	300 000 Ft	500 000 Ft
3.	hivatali főtanácsos I.	400 000 Ft	600 000 Ft
4.	hivatali főtanácsos II.	450 000 Ft	700 000 Ft
5.	vezető-hivatalifőtanácsos	500 000 Ft	1 200 000 Ft
6.	osztályvezető	400 000 Ft	1 100 000 Ft
7.	főosztályvezető	550 000 Ft	1 300 000 Ft

(Forrás: 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról, I. melléklet)

Az illetménykategóriák sávós változása először 150, majd 200, 250, és végül 700.000 Ft-os differenciálási lehetőséget tartalmaznak az adott munkáltató részére. Itt fontos

megemlíteni, hogy álláspontom szerint, a pontos törvényi iránymutatás hiányában a szokásjog alakíthatja, illetve a munkáltató és a munkavállaló alkuja, béralkuja befolyásolhatja csak kizárólag a munkavállaló adott illetmény-sávba történő besorolását. A munkáltató szabadon mérlegelhet gyakorlatilag, egyetlenegy garanciát tartalmaz a munkavállaló számára a törvényi előírás, ez pedig a garantált bérminimumra vonatkozó garancia. A munkáltató döntésének befolyásolását a Kit. 65. § (3) bekezdése tartalmazza, amely a szakszerűség elvét határozza meg, hogy melyek azok a szakmai képességek, a képzettségek, a gyakorlat, és az is elmondható, hogy teljesítmény alapúnak kell lennie a döntés meghozatalakor. Fontos megemlíteni, hogy garancia, az egyenlő bánásmód elvére a Kit. tekintetében nincs, bár általános jogelvként nyilvánvalóan hivatkozhatunk rá.

Néhány szót ejtsünk a teljesítményértékelésről, és majd külön részben foglalkozunk az érdemek elismeréséről, illetve azok megállapításával.

Illetményjellegű juttatásként lehet megemlíteni a teljesítményhez kötődő illetményeltérítés lehetőségét. Az alapelv, amely a differenciálás mértékére vonatkozik, analóg a többi jogállási törvényhez, hasonlóan legfeljebb 20%-kal csökkenthető az adott besorolási kategóriához tartozó illetmény, és legfeljebb 30%-kal növelhető. Az, ami eltér a Kit. teljesítményértékelési gyakorlatában az az, hogy nincs meghatározó, rendszeresen ismétlődő, évhez kötődő teljesítményértékelés, hanem ebben a tekintetben a munkáltatói szabadság lett a mérvadó. Tehát, nem kötelező gyakorlatilag a teljesítményértékelés rendszere, hanem egy lehetőség a munkáltató számára, hogy hányszor és mikor alkalmazza ezt az értékelési módszert. Egyetlenegy kötelező jellege van a teljesítményértékelésnek, ez pedig a kormánytisztviselő saját maga által benyújtott kérelme alapján, az adott munkáltatónak a munkavállalóra vonatkozó teljesítményértékelés, amit az adott tárgyévben egyszer elkell majd végeznie. Ennek módját a közszolgálati szabályzat tartalmazza, illetve a 89/2019. (IV. 23.) rendelet, mely a kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott kormánytisztviselők teljesítményértékeléséről szól. A teljesítményértékelésnek vannak kötelező elemei és kiválósági elemei is. Egyéb kiválósági elemeket a közszolgálati szabályzatban lehet meghatározni.

5.1. Érdemek elismerése a kormánytisztviselők esetében

A kormánytisztviselők csak azon elismerésével foglalkozunk, ami illetményjellegű kifizetésnek minősül, azaz konkrétan pénzbeli elismeréssel jár. Ezek a következők:

- Motivációs elismerés,
- Teljesítményelismerés,
- Álláshely elismerés,
- Szolgálati elismerés.

Ezek feltételeit és a juttatás mértékét a Kormány rendeleti szinten határozza meg. Az előzőekben foglalkoztunk a teljesítményelismeréssel és az álláshelyelismeréssel, így az érdemek elismerésének tárgykörében először a motivációs elismeréssel foglalkozunk.

Az elismeréseknek egyik része kötelező jelleggel jár, tehát kvázi anyagi jogon biztosítja a jogszabály a kormánytisztviselők részére, míg a másik elismerési forma a munkáltatói mérlegelésen alapul, a munkáltatói joghoz kapcsolódik, és a munkáltató által használható ösztönző eszközök tárházába tartozik. Lényegében, mindegyik elismerésről elmondható, hogy erkölcsi és anyagi elismerést is jelent egyben. Vannak olyan elismerések, és ezek általában az alanyi jogon járó juttatások, amelyeket részletes jogszabályi meghatározottság jellemez, azaz objektív, tisztán átlátható feltételekhez kötöttek, kvázi a munkáltatói szubjektivitás ebben az elismerésekben kizárható. Azt is hozzá kell tennünk, hogy ezeknek a mértéke a jogszabályi szabályozottságból következően konkrétan meghatározottak. A munkáltatói döntésen alapuló elismerések, melyek a teljesítményelismeréshez és a motivációs elismerés jogintézményéhez kötődik, nem határozhatóak meg sem mértékét, sem módját tekintve egzaktan, csak az általános keretet adja meg a jogszabály és a munkáltatói döntéstől függ ennek mértéke. Természetesen itt a teljesítményértékelésnél a mértéket tekintve a sáv alsó és felső mértéke rögzített.

A motivációs elismerés és a teljesítményértékelés elhatárolása azért az elismerések meghatározottságából levezethetőek, bizonyos mértékig egymásból következtethetőek. Míg a teljesítményértékelés a feladatok magasszintű teljesítéséhez kapcsolódó elismerési fajta, addig a motivációs elismerés a magasszintű feladatellátásához kapcsolódó valamilyen plusz vagy speciális kompetencia, ismeret, szaktudás meglétét és alkalmazását feltételezi. Motivációs elismerés csak a legalább 6 hónapja munkába állt munkavállaló részére jár, és természetesen feltétele az is, hogy próbaideje leteljen, és ne legyen felmentési vagy lemondási folyamatban sem az adott munkavállaló. A motivációs elismerés kvázi a régi idegen-nyelvtudási pótlák, szakirányú diploma, plusz egyéb képzettségek elismerésére szolgálhat. Az elismerés adományozásáról, gyakoriságáról, mértékéről a munkáltatói jogkört gyakorló dönthet. Természetesen, ezeknek a részletszabályozását a közszolgálati szabályzat tartalmazza. A

kezdeményezés módját, hogy hogyan folyósítják, milyen gyakoriságban és mértékben, illetőleg az elszámolás rendjét is rögzítik mind a teljesítményértékelés, mind pedig a motivációs elismerés esetében. Abban a tekintetben nincs összefüggés a motivációs elismerés, és a teljesítményértékelés között, hogy milyen szintű teljesítményértékelés áll fenn a motivációs elismerés adományozására, elég egy kiemelkedő munkavégzés és a speciális szaktudás, végzettség, képzettség, nyelvtudás, amely alapján a munkáltatónak érdekében áll ezen kompetenciák alapján a kormánytisztviselő megtartása.

5.2. Céljuttatás, cafetéria

A kormányzati igazgatásról szól jogszabályban, illetmény feletti juttatásként keletkezik a céljuttatás intézménye is, amely meghatározott feladat végrehajtásához kötött, és ennek a feladat végrehajtásának eredményességét mutatóját, vagy eredményességet igazolni kell. Fontos meghatározása a céljuttatásnak, hogy kormánytisztviselő többletfeladatok végrehajtását végezze, a feladat meghatározása és igazolása is írásbeliséghez kötött. A célfeladat végrehajtásának igazolására a munkáltatói jogkörgyakorló jogosult. Külön esetként említi a jogszabály, amikor ez a célfeladat nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenységhez kötött. Ennek részletszabályait a kormányrendelet szinten is rögzítik. Fontos, hogy a kormánytisztviselő alapfeladatai ellátásán felül keletkező feladat legyen, és kivételt képez ez alól az a feladat, amely a helyettesítés során ellátandó munkára vonatkozik, hiszen itt a helyettesítésre vonatkozó előírások a tisztviselő munkakörében kell, hogy szerepeljen. Fontos kötetmi elem a céljuttatásnál, nemcsak a feladat pontos meghatározása, hanem annak végrehajtása is, azaz az eredmény bekövetkezése teljesítési igazolással történik. Acélfeladat megállapításával az érintett hivatal vezetőjének is egyet kell értenie, és a céljuttatás kifizetése a személyi juttatások terhére kerül sor. A részletszabályozást, mint már korábban említettük a kormányrendelet tartalmazza, egyéb szabályai pedig a közszolgálati szabályzat rögzíti szervenként.

Az illetmény felüli juttatásnak minősül a cafetéria juttatás. Itt a keretének felső határa került meghatározásra, mintegy 400.000 Ft értékben jogosult a béren kívüli juttatásra a tisztviselő.

További illetményen felüli juttatásként a kormánytisztviselő jogosult lakhatási jellegű juttatásokra, támogatásokra, illetve egyéb szociális jellegű támogatásra a kormánytisztviselő, mint pl. krízistámogatás, illetményelőleg. A kormánytisztviselő jogosult a tanulmányjellegű

támogatásra is, itt ösztöndíj formájában vagy képzési és továbbképzési, valamint nyelvtanulási támogatás formájában folyósítható részére.

6. A Kit. és NAV Szj. összehasonlítása

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal jogállásáról szóló törvény alapvetően a Hszt. és Kit. között egy hibrid törvénynek tekinthető a bérezést tekintve, azaz kevert módon tartalmazza a két-két rendszerre vonatkozó főbb ismérveket. Azt azért el kell mondani, hogy a Kit. alapvetően egy üzleti típusú bérrendszer, egyrészt azért, mert a munkáltató és a munkavállaló megállapodásán múlik a sávokon belül történő mozgás lehetősége. Különös tekintettel a belépő munkavállalók esetében, és ez mind a két bérrendszer esetében elmondható. Míg az egyik esetében nincs automatikus előmeneteli lehelőség, nem díjazza alapvetően a bérrendszer a közigazgatásban eltöltött időket, azaz a hűségként eltöltött időket. Ez azt jelenti, hogy nem díjazza állandó pótlékkal a hosszabb, huzamosabb, idő alatt elvégzett közszolgálati munkát. A Kit. bérrendszere gyakorlatilag pótlékoktól mentes, a különleges szaktudást és képzettséget, valamint az elvégzett többletmunkát pedig elismerések formájában jutalmazza. Mindkét rendszerre jellemző, hogy megtalálható nála a teljesítményértékelés, és ez általában hasonló módon kerül meghatározásra a fő szabályzókat tekintve. Ugyanakkor mindkét bérrendszerben közös, hogy önmagában a nagyobb szaktudást, képzettséget, végzettséget, nyelvi kompetenciát automatikusan a törvény előírásának megfelelően egyik sem tartalmazza taxatíven. A Kit. ezt motivációs elismerésként díjazza, ami nem jelent állandó és rendszeres folyósítást a munkavállaló számára és automatikusan sem következik a törvény szövegéből ennek támogatása. A jutalmazási rendszert tekintve még a Nemzeti Adó- és Vámhivatal negyedévente meghatározott feltételtől függő személyi juttatás előírása sem egzakt, addig a kormánytisztviselők esetében a céljutalom szigorúan meghatározott előíráson alapuló és teljesítési igazoláshoz kötött, azaz egyénekre lebontva tartalmazza a feladatot és a célt is, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója állapít, határoz meg, az adott hivatali szerv vezetőjével egyetemben. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal feltételtől függő juttatás folyósításának feltételei általában a Pénzügyminisztérium által meghatározott intézményi és bevételi feltételekhez kötött, és annak törvényben meghatározott mértékét a negyedéves teljesítések során a Pénzügyminisztérium határozza meg. A bevételi tervek teljesítése egzakt módon, a költségvetési törvényben meghatározott bevételi számokhoz kötöttek. Mindkét folyósítás a személyi juttatás költségvetési tételéhez kötött. Önmagában egyik rendszer sem alkalmas arra,

hogy egy belépő munkavállaló vagy már egy rendszerben lévő munkavállaló esetében, motivációs tényező lehessen például egy adott idegennyelv tudás megszerzése, hiszen a törvény szövegéből ez egyik esetben sem követhető le. Továbbá, nem lebeg egyértelmű célként a munkavállaló előtt, mint például korábban, ahol egy meghatározott idegennyelvtudás megszerzése kiszámítható és egyértelmű béremelkedést jelentett az adott munkavállaló számára. Tehát, ebből a szempontból a motiváló tényező mindkét jogszabályban megszűnt. Az ezzel kapcsolatos elismerés esetleg a besorolás mértékénél, illetve az eshetőlegesen adható motivációs elismerésként szolgálhat, mely közül egyik sem kiszámítható a munkavállaló szempontjából.

7. Összegzés, konklúzió

Kutatásom során a NAV jogállási törvény bérezési rendszerére vonatkozó szabályanyagát elemeztem, melynek során igyekeztem egy általános összehasonlításban megvilágítani a korábban irányadó Kttv. és Hszt. szabályaitól való eltéréseket és fennmaradt hasonlóságokat. Összességében azt a következtetést vontam le, hogy a rendszer – egyetértve azzal, hogy a nyitott bérezési szisztéma felé elmozduló, munkakör-központú képet mutat – számos, a dolgozatomban kifejtett szempontok mentén korrekcióra szorulna, mellyel vonzóbbá tenné a NAV-életpályamodellt az álláskereső, valamint a pályakezdők, illetve pályaválasztás előtt álló fiatalok szemében. Tény, hogy az így szabályozott, rugalmas, de mégis meghatározott szempontok alapján történő illetménymegállapítás elsősorban a NAV szervezete, valamint pályakezdők számára a munkaerőpiaci versenyben kedvező pozíciót biztosíthat, de egyetérték azzal a kritikával, hogy a munkakör-orientált illetmény nem valósul meg maradéktalanul, tekintettel a fizetési kategóriák nagyon csekély számára. Az egyes fokozatokon belül így a differenciálás igénye nem elégülhet ki maradéktalanul.⁶⁸ A másik kritikai pont szememben a pótlékok rendszere, mely illetményelemek jelentőségének csökkentése, adott esetben ugyanazon szempontok szerinti szabályozása, „befagyott”, névlegesen nem, de mégis a régi illetményalaphoz igazodó szisztematikus összetétele. Véleményem szerint nagy fokban hozzájárulna a NAV állománymegtartó képességéhez az illetményi rendszer fejlesztése, az időpótlék összegszerű emelése vagy jogosultsági idő csökkentése, mely a karrierszemlélet és az életpályamodellhez való hűség a foglalkoztatottban való kialakulásához jelentős mértékben

⁶⁸ MAGASVÁRI (2021): i.m. 81.

hozzájárulna, megbecsültségérzetét elősegítené és motiválná a további szakmai standardoknak megfelelő minőségű munkavégzésben, mely elősegítésére álláspontom szerint a rugalmasabb alapilletmény rendszere nem nyújt kellő alkalmasságot.

Felhasznált források

1. ÁRVA Zsuzsanna – BALÁZS István – BARTA Attila – VESZPRÉMI Bernadett: Közigazgatási jogi alaptanok, A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa, Debrecen, 2019.
2. BÉRCES Kamilla: Nagykommentár a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényhez <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/338/id/A12Y1333.KK/lr/lawrefc%28D%EDjaz%E1s%2C%20illetm%E9ny%29L%28002f27%29> (letöltés: 2022. 12. 14.)
3. ERDŐS Ákos (szerk.): Integrált pénzügyi szervezetek I. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, 2021. 84 – 85.
4. Havi elemzés az infláció alakulásáról. <https://www.mnb.hu/letoltes/inflacios-alapmutato-aktualis-havi-ertekeles.pdf> (letöltés: 2022.12.17.)
5. IGEN! NAV TÖRVÉNY IN: #HIVATAL, A NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIVATAL MAGAZINJA. PREMIER NYOMDA KFT, BUDAPEST, 2022. II. ÉVF. 6. SZÁM.
6. JOGSZABÁLYI KERETEK ÖSSZEFOGLALÁSA: A közszolgálati jogviszonyról. 16. http://www.neak.gov.hu/data/cms1012224/Jogi_osszefoglalo_Kozszolgalmati_jogviszony.pdf (letöltés: 2022.12.13.)
7. MAGASVÁRI Adrienn: A pénzügyőri szolgálat utánpótlásának kihívásai. In: Szabó Andrea -Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Válsághelyzetek hatása a pénzügyi és rendvédelmi szektorra. A Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Budapest, 2022
8. MAGASVÁRI Adrienn: Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata In: Csaba Zágon és Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): „Tehetség, szorgalom, hivatás” Tanulmánykötet. A Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 2021, Budapest.
9. DR. SZABÓ Gergely: Mikor sérül az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve? <https://kocsisszabougyved.hu/mikor-serul-az-egyenlo-munkaert-egyenlo-ber-elve/> (letöltés: 2022.12.19.)
10. Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez – Indokolások Tára 2020/158. (a továbbiakban: NAV Szj. tv. végső indokolása). <https://njt.hu/jogszabaly/2020-130-KO-00> (letöltés: 2022.12.11.)
11. *A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény*

12. *A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. Törvény*
13. *A közszolgálati tisztségviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. Törvény*
14. *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény*
15. *Magyarország 2023. évi központi költségvetéséről szóló 2022. évi XXV. törvény 65*
16. *21/2020. (XII. 30.) PM rendelet a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál rendszeresített pénzügyőri munkakörökről, a képesítési előírásokról, valamint a munkaköri pótlékról*
17. https://frsz.hu/wp-content/uploads/2020/06/HIV_006_uj_szolg_tv_illetmenyrendszere.pdf (letöltés: 2022.12.14.)
18. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2112.html> (letöltés: 2022.12.18.)
19. <https://index.hu/gazdasag/2021/11/27/tiz-evre-kotnek-roghoz-az-uj-penzugyor-tisztjelolteket/> (letöltés: 2022.12.15.)
20. <https://officina.hu/gazdasag/314-minimalber-2023> (letöltés: 2022.12.18.)
21. <https://www.mkksz.org.hu/rovatok/rovatok1/hirek/918-a-problemak-megmaradtak-az-egyezettetes-elmaradt-ulesezett-a-kozszoalati-erdekegyezetteto-forum-kef> (letöltés: 2022.12.18.)