

# Felmondási rendszerek, a felmentés indokolása a közszférában

FERENCZ JÁCINT

*egyetemi tanársegéd*

*Széchenyi István Egyetem*

*Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar  
Kereskedelmi, Agrár- és Munkajogi Tanszék*

„A tudományos problémák megoldását rendszerint az előkérdéseken, pontosabban a döntő, lényeges előkérdéseken kell kezdeni. Az ilyen előkérdések alkotják az alapját a főkérdésben tett megállapítások tégláiból emelt épületnek. Ha az alap nem eléggé szilárd, az épület is ingatag lesz. Másfelől viszont az előkérdések vizsgálata nem emelkedhet az elemzés főtárgyává sem, hiszen akkor a szerző eredeti célját tévesztené szem elől.”<sup>1</sup>

A Kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény megalkotása – különös tekintettel a felmentés kötelező indokolásának mellőzésére – új helyzetet teremtett munkajogi gondolkodásunkban. A munkajog, azon belül a munkaviszonyok megszüntetésének szabályrendszere napjainkban megújulásra kényszerül. A megújulást nem feltétlenül a társadalom és a munkavállalói réteg kívánja, örök téma azonban a munkajogi szabályozás 1992-es törvényekkel kialakított rendszerének megalkotása óta a munkaviszonyok megszüntetésének rendszere, a speciális jogviszonyban – közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszonyban – dolgozók erősebb munkajogi védelme. Míg a versenyszférában munkáltatói oldalról majd’ 20 éve nehezedik nyomás a törvényhozóra a jelenlegi törvényi szabályozás lazítására, addig a közszférában dolgozóknál magától értetődőnek számított az „emelt szintű” munkajogi védelem, a felmentés szigorú szabályokhoz kötése. Dolgozatomban arra keresem a választ, mennyire erodálja vagy erősíti a munkavállalók helyzetét, áttételesen a közszféra működését az eddig a társadalom és a politika által is konszenzussal fogadott szabályok megváltoztatása, egyes munkaviszonyok megszüntetésének indokolás nélküli lehetősége.

## 1. Felmondási rendszerek a világban

Számos megoldás alakult ki szerte a világban a munkaviszony megszüntetésének rendszerével kapcsolatosan. Az indokolást tekintve a gyakorlat nem egységes, azonban osztható. Meggyőződésem, hogy más jogrendszerek tanulmányozása nem lehet önmagáért való: a külföldi jogok vizsgálatának csak akkor lehet igazán értelme, ha az közelebb vezet a jogintézmények lényegének teljesebb megértéséhez, s ezáltal hozzásegíthet saját jogrendszerünk problémáinak megoldásához.<sup>2</sup> Így közelebbről megvizsgálva a kérdést, megállapít-

<sup>1</sup> Kertész István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964. 9. oldal.

<sup>2</sup> V. ö. Konrad Zweigert–Hein Kötz: *Einführung in die Rechtsvergleichung: auf dem Gebiete des Privatrechts*. Mohr, Tübingen, 1996.

hatjuk, hogy történeti kialakulásukat tekintve ún. kötött és kötetlen felmondási rendszereket különíthetünk el. A felmondásnak illetve a felmondási rendszereknek ezen osztályozása a felmondáshoz vezető indokokon alapul.<sup>3</sup>

*Kötetlen a felmondás lehetősége*, ha a jogviszony megszüntetése indokoláshoz nem kötött. *Kötött a felmondás lehetősége*, ha a munkajogviszony egyoldalú megszüntetése csak megfelelő indokok alapján megengedett. A kötött rendszeren belül is *abszolút* (teljesen), illetve *relatív* (viszonylagosan) kötött felmondási rendszereket különböztetünk meg egymástól. Teljesen kötött a felmondás lehetősége, ha kizárólag a jogszabályban kimerítő jelleggel meghatározott indokok alapján van helye a felmondásnak. Relatív felmondási lehetőségről pedig akkor beszélünk, ha a felmondás ugyan megfelelő indokoláshoz kötött, azonban a jogszabály nem tartalmaz konkrét előírásokat, taxációt az indokok tekintetében. Azaz bármilyen indok felhasználható, amely a munkaviszony rendeltetésének megszűnését igazolja, eredményezi.

Kötetlen felmondási rendszert leginkább az USA néhány államában<sup>4</sup> találhatunk. A munkajogi rendszerrel szemben elvárható konzisztenciát és rugalmasságot, mely egyfelől megköveteli azt, hogy a szabályok világosak, egyértelműek és kiszámíthatóak legyenek, másfelől feltételezi a normák azon képességét, hogy azok bármely konkrét életbeli tényálláshoz hozzáigazíthatók legyenek, az angolszász jogrendszerben is az írott jog, a törvények és adminisztratív normák, de ezzel egyenrangúan, vagy azt megelőzve a bírói gyakorlatban kimunkált általános elvek és ún. tesztek hivatottak megvalósítani.<sup>5</sup>

A felmondási jog munkavállalókat védő garanciái (az ezzel kapcsolatos munkáltatói többletkötelezettségek), s ezek utóbbi évtizedekben megfigyelhető térhódítása az Egyesült Királyságban sokak szerint „elrettentik” a munkáltatókat attól, hogy új munkaerőt vegyenek fel. Ez a kijelentés azonban nem feltétlenül bizonyítható, hiszen a munkáltató gazdasági érdekei és szükségletei általában megelőzik az efféle megfontolásokat. Az pedig, hogy a munkáltatók – részben a felmondási szabályok szigorításának is köszönhetően – valóban óvatosabbak és körültekintőbbek az „újoncok” felvételénél, önmagában nem értékelhető negatívumként.<sup>6</sup>

A common law hagyományosan abszolút módon tiszteletben tartja a munkáltató (illetve mindkét fél) felmondási jogát. E felfogás szerint a munkajogviszony a szerződési szabadság abszolútizált elvére épülő *contract law* része, így az azonnali hatályú felmondás (*summary dismissal*) esetét kivéve a munkáltatónak csupán méltányos felmondási időt (*reasonable notice*) kell biztosítani a munkajogviszony felmondással történő megszüntetése alkalmával. A magyar munkajog írásbeliséget megkövetelő rendelkezéseivel ellentétben az angol és az amerikai jog általánosan nem követeli meg a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok írásba foglalását sem.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince Kiadó, Budapest, 2001. 131. o.

<sup>4</sup> Employment-at-will modell.

<sup>5</sup> V. ö. Edwards, Martin: *Dismissal law. A practical guide for management*, 2<sup>nd</sup> edition, Kogan Page, London, 1991.

<sup>6</sup> Petrovics Zoltán: *Néhány gondolat az angol munkaviszony-megszüntetési rendszer apropóján*, In: A Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók első konferenciája Szeged, (szerk.: Lőrincsikné Lajkó Dóra), Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2007, 115–122.

<sup>7</sup> Petrovics Zoltán: *Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében*. In: Ünnepi tanulmányok az ELTE megalakulásának 375. évfordulója alkalmából, 2010. április 23. (szerk.: Nagy Marianna) ELTE ÁJK Budapest, 2010. 83. o.

A kontinentális, ezzel együtt a *magyar munkajogi jogfejlődés* jellemzően más irányt vett, Magyarországon a kötött felmondási rendszer; a felmondás megfelelő indokhoz (Mt.) kötött, vagy még szigorúbb, törvényben taxatív meghatározott indokok alapján (Kjt., Ktv.) lehetséges. A kötött felmondási rendszert Magyarországon már az 1951. évi I. Munka törvénykönyve is ismerte, azaz mind a két fél csak az Mt-ben szereplő okok alapján mondhatta fel a munkaviszonyt.<sup>8</sup>

A munkaviszonyok nem csupán egyszerű szerződéses viszonyok, azoknak társadalmi, gazdasági jelentősége túlmutat a munkáltató és a munkavállaló relációján. A munka és a munkaviszony védendő alkotmányos érték, a munkához való jog szoros kapcsolatban áll az *emberi méltósághoz való joggal*, mint „anyajoggal”. Az alkotmányos jogok mindegyikére igaz az a megállapítás, hogy nem lehet őket izoláltan szemlélni, mert az alaptörvény logikai-hermeneutikai egységben szemlélendő. Tehát bármely alkotmányos alapvető jog értelmezésénél célszerű azt is vizsgálni, milyen kapcsolatban áll más releváns alaptörvényi rendelkezésekkel.<sup>9</sup> Tekintettel arra, hogy a munkaviszony nyújtotta védelem a munkáltatói érdekcsoportok folyamatos törvényhozási lobbija következtében is állandó támadás tárgya, a munkajogviszony önkényes megszüntetése elleni védelem különös jelentőséggel bír napjainkban.<sup>10</sup>

## 2. Felmondás az egyes munkajogi tárgyú törvényekben

A Munka Törvénykönyve alapján a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. *A munkáltató – főszabály szerint<sup>11</sup> – köteles felmondását megindokolni.* Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.<sup>12</sup> Látható tehát, hogy ugyan a törvény nem tartalmaz taxációt a megszüntetési okok tekintetében, azonban a munkáltatói felmondást feltételekhez köti. A felmondás indokolásának tartalmi követelményeit az MK. 95. tartalmazza. Így a felmondás indokolásának világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. A megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló

<sup>8</sup> Radnay József: *A munkaviszony egyoldalú megszüntetésének egyes rendszerei.* In: Liber Amicorum – Sudia Stephano Kertész Dedicata. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék. Budapest, 2004.

<sup>9</sup> Ferencz Jácint: *A munkához való jog egyes kérdéseiről.* In: Liber Amicorum – Studia Ida Hágelmayer Dedicata I. (szerk.: Lehoczkyné-Petrovics) ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2005.

<sup>10</sup> L. az ILO 158. sz. Egyezményét, valamint 166. sz. Ajánlását a munkaviszonnyal a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről, valamint a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkét, mely a védelemhez való jog biztosításáról szól azokban az esetekben, amikor megszűnik a foglalkoztatás.

<sup>11</sup> Ez alól kivétel a nyugdíjasnak minősülő munkavállalóval közölt felmondás.

<sup>12</sup> Mt. 89. §.

jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett.<sup>13</sup>

A közalkalmazotti jogviszonyban állók munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó szabályok szigorúbbak, mint a Munka Törvénykönyvében. A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
- d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül; illetve
- e) az előrehozott öregségi nyugdíjogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.<sup>14</sup>

A köztisztviselők esetén szintén taxatív felsorolja a törvény a felmentési okokat. A társadalom közmegebecsülését élvező, demokratikus közigazgatás feltétele, hogy a közügyeket pártpolitika-mentes, törvényesen működő, korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, pártatlan köztisztviselők intézzék.<sup>15</sup> Ennek a célnak megfelelően a köztisztviselőkkel szemben magasabb felkészültség, lojalitás, a versenyszférához képest alapvetően magasabb elvárások támasztására került sor. Ezt hivatott ellentételezni az általánoshoz képest nagyobb védelem a felmondások, a kiszolgáltatottság ellen.

A közszolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha

- a) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a közigazgatási szerv vezetője, illetve a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- b) megszűnt a közigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a köztisztviselőt foglalkoztatták;
- c) átszervezés következtében munkaköre feleslegessé vált;
- d) a köztisztviselő nyugdíjasnak minősül;
- e) az alkotmánybíró törzskarába beosztott köztisztviselő esetében az alkotmánybíró megbízatása bármely okból megszűnt.

<sup>13</sup> Mt. 4. § (2) bekezdés.

<sup>14</sup> 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 30. §.

<sup>15</sup> Az 1992. évi XXIII. tv. (Ktv.) preambuluma.

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

- a) a közigazgatási szerv jogutód nélkül megszűnik;
- b) a köztisztviselő feladatai ellátására alkalmatlan;
- c) a vezetői megbízás visszavonását követően a köztisztviselő más köztisztviselői munkakörben való továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség vagy a munkáltató által felajánlott másik köztisztviselői munkakört a köztisztviselő visszautasítja [31. § (9) bekezdés];
- d) a rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjjogosultság 17. § (8) bekezdés szerinti feltételeivel rendelkező köztisztviselő azt kérelmezi;
- e) az előrehozott öregségi nyugdíjjogosultság egyéb feltételeivel a felmentési idő leteltekor rendelkező köztisztviselő kérelmezi.<sup>16</sup>

*A munkáltató a felmentést mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői jogviszonyban köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű, az MK. 95. rendelkezései a felmondás indokolásának tartalmi követelményeiről itt is értelemszerűen alkalmazandók.*

### 3. A 2010-es változások

A 2010. évi országgyűlési képviselői választások után az új Kormány soha nem látott lendülettel kezdett hozzá többek között a közigazgatás ill. a közszolgálat rendszerének átalakításához. Megalkották a 2010. évi LVIII. törvényt a kormánytisztviselők jogállásáról (a továbbiakban Ktvj.), melynek legvitatottabb része a kormánytisztviselői jogviszony felmentéssel való megszüntetéséhez kötődik. A törvény preambuluma szerint „A hatékony és költség-takarékos, demokratikus, pártsemleges és hazaszerető, a Magyar Köztársaság érdekeit és a közjót a legmegfelelőbben szolgáló központi közigazgatás kialakítása érdekében az Alkotmány 40. § (3) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján” alkotta a törvényt az Országgyűlés. A törvény speciális szabályozás a Ktv-hez képest, az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a kormánytisztviselő jogviszonyára a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.<sup>17</sup>

A Ktvj. szakít az 1992-es törvényekkel kialakított felmondási megoldásokkal, és teljesen új felfogásban, a munkáltatóra és a kormánytisztviselőre azonos szabályokat állapít meg a felmentés ill. lemondás indokolásával kapcsolatban. A kormány-tisztviselői jogviszonyt a kormánytisztviselő lemondással, a munkáltató felmentéssel *indokolás nélkül* megszüntetheti.<sup>18</sup> Emellett, tovább *csökkentve a kormánytisztviselőkre vonatkozó munkajogi védelmet*, a lemondási időt és a felmentési időt egyaránt két hónapban állapítja meg, szakítva az 1992-es felmondási-felmentési rendszerek bevált előírásaival, miszerint a felmondási/felmentési idő a munkaviszonyban töltött évekkel lépcsőzetesen, a közszférában maximálisan 8 hónapra növekszik.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Ktv. 17. §.

<sup>17</sup> 2010. évi LVIII. tv. (Ktvj.) 2. §.

<sup>18</sup> Ktvj. 8. §.

<sup>19</sup> V. ö. Mt. 92. §, Kjt. 33. §, Ktv. 18. §.

Ezzel nem csupán egy adminisztratív, a hatékony munkaerő-gazdálkodást segítő intézkedést tett a Kormány, hanem bírálói szerint tulajdonképp a 18 éve fennálló status quót felrúgva széles munkavállalói rétegek munkához, biztonságos megélhetéshez való jogát sértette meg. A törvényhelyet szakszervezetek, munkavállalói érdekképviselők és a parlamenti ellenzék is hevesen támadja, alkotmányosságát jelenleg az Alkotmánybíróság vizsgálja. Meggyűlt a Kormány baja eleinte a kihirdetéssel is, Sólyom László köztársasági elnök ugyanis visszaküldte megfontolásra az Országgyűlésnek a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvényt. Az államfő nem értett egyet azzal, hogy a munkáltatók a kormánytisztviselőket indokolás nélkül menthetnék fel a jövőben. A köztársasági elnök álláspontja szerint az indokolás nélküli elbocsátás lehetősége ellentétes az Európai Unió jogával, mivel az EU Alapjogi Chartája kifejezetten biztosítja minden munkavállaló jogát az *indokolatlan elbocsátással szembeni védelemre*. Ezzel a Magyarországot is kötelező európai jogi tilalommal ellentétes egy olyan szabályozás, amely indokolás nélkül teszi lehetővé az elbocsátást. Sólyom László hangsúlyozta, hogy a kormánytisztviselőkről szóló törvény az indokolás nélküli elbocsátás lehetőségével veszélyezteti a közigazgatás semleges és szakmai szempontokat szem előtt tartó működését, hiszen akár a felettese utasítását szakmai megfontolások alapján vitató kormánytisztviselő is bármikor tarthat jogviszonyának megszüntetésétől. A köztársasági elnök emellett utalt arra az ellentmondásra is, hogy amíg a minisztériumok teljes közigazgatási kara indokolás nélkül elbocsátható lesz, addig a helyettes államtitkárokra továbbra is a köztisztviselői törvény szigorú felmentési szabályai irányadók.

Sólyom László szerint „míg a leendő kormánytisztviselők esetében, tehát valamennyi vezetői, felelősségi szint és munkakör esetében a felmentést nem kellene indokolni, és annak lehetséges okait sem határozza meg a Törvény, addig a minisztérium állami vezetőinek egyik körét, a helyettes államtitkárokat csak a Ktv.-ben meghatározott felmentési okok fennállása esetén, valós és okszerű indokolással lehet felmenteni. Álláspontom szerint ez valóban „jelentős rendszertani következtetés és aszimmetria”, és teljesen indokolatlan szabályozás. Ezt azonban nem úgy kell orvoslani, hogy a helyettes államtitkárok esetében is megszünteti az Országgyűlés a felmentés indokolási kötelezettségét. Összefoglalva: a Ktv.-ben meghatározott felmentési okoknak nem kell tabunak lenniük, és az sem feltétlen követelmény, hogy a különböző, akár újonnan létrehozott közszolgálati jellegű jogviszonyokra vonatkozó törvényekben ugyanazok a felmentési okok szerepeljenek. Azonban a változtatás nem vezethet oda, hogy a felmentést bármelyik ilyen jogviszonyban is ne kelljen a munkáltatónak valós és okszerű indokokkal alátámasztani – ez ellentétes lenne a az Alapjogi Charta 30. cikkével, és nem szolgálná a pártatlan közigazgatást sem. Másrészt fontos követelmény, hogy az új szabályok megalkotása során a jogalkotó figyelembe vegye a közszolgálati jog sajátosságait és különbségét a klasszikus munkajogtól, másrészt önmagában a közszolgálati jog különböző ágai is koherens rendszert alkossanak.”<sup>20</sup>

<sup>20</sup> II-1/01948-4/2010. sz. köztársasági elnöki vétő, 2010. június 14. 10. o. [http://www.solyomlaszlo.hu/admin/data/file/6935\\_20100614\\_visszakuldo\\_level\\_kormanytisztviselok\\_cimerrel.pdf](http://www.solyomlaszlo.hu/admin/data/file/6935_20100614_visszakuldo_level_kormanytisztviselok_cimerrel.pdf) (2010. 12. 30.)

#### 4. Nemzetközi munkajogi környezet

Mint Sólyom László köztársasági elnök is rámutatott, a Ktvj. 8. §-a azzal, hogy megteremti az indokolás nélküli munkáltatói felmentés lehetőségét a közszférában, vállalt nemzetközi munkajogi kötelezettségeket sért.

Az Európai Parlament 2007. november 29-én hagyta jóvá az Európai Unió Alapjogi Chartáját, amelyet az uniós intézmények vezetői 2007. december 12-én írtak alá. A Charta legnagyobb jelentősége, hogy egyetlen dokumentumban foglalja össze a nemzeti és nemzetközi jogban már régóta szereplő, azonban mindeddig széttagolt alapvető jogokat, alapelveket. A Lisszaboni Szerződés úgy hivatkozik az Alapjogi Chartára, mint az Unió jogilag kötelező erejű garanciáinak, illetve azoknak a jogoknak a gyűjteményére, melyekkel az EU megítélése szerint valamennyi európai polgárnak rendelkeznie kell. A Charta nem a Reformszerződés törzsszövegében szerepel, hanem az alábbi keresztthivatkozással kerül bevezetésre: „Az Unió elismeri a 2000. december 7-én kiigazított Alapjogi Chartában foglalt jogokat, szabadságokat és elveket, amelyek ugyanolyan joghatással bírnak, mint a Szerződések.” A dokumentum jogi kikényszeríthetősége tehát az eredeti elképzelésnek megfelelően megmarad, és az új szerződés pontosan meghatározza ennek alkalmazási területét is. Az Unió intézményeinek tiszteletben kell tartaniuk a Chartában rögzített jogokat. E kötelezettségnek a tagállamoknak is eleget kell tenniük az uniós jogszabályok végrehajtása során.<sup>21</sup>

Az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikke kimondja, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van a védelemhez az indokolatlan elbocsátással szemben. Az indokolási kötelezettség hiánya a kormánytisztviselők, illetve a Törvényhatálya alá tartozó szervek által foglalkoztatott munkavállalók esetében elmentéses ezzel az uniós alapjoggal.

Mint Sólyom is kifejti, „a Charta idézett 30. cikke a Chartához fűzött magyarázatok szerint az Európai Szociális Charta 24. cikkéből merít. Utóbbiban az Európai Szociális Charta szerződő felei egyebek mellett vállalják, hogy elismerik a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül (without valid reasons), amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, vagy a vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat működési szükségleteivel. A Szociális Jogok Európai Bizottsága az Európai Szociális Charta 24. cikkét visszatérően akként értelmezte, hogy az indokolás nélküli munkáltatói felmondás lehetősége ellentétes az Európai Szociális Chartának ezzel a rendelkezésével.<sup>22</sup> Az EU Alapjogi Charta 30. cikke ugyanígy értelmezendő. Ezért az Alapjogi Chartával ellentétes az olyan szabályok alkalmazása, melyek mindenfajta indokolás nélkül teszik lehetővé munkaviszony vagy avval érdemileg rokon, munkavégzésre irányuló jogviszony megszüntetését. Ezen az sem változtat, hogy az Alapjogi Charta 30. cikke az uniós és a tagállami jog keretei között garantálja a védelmet. Nyilvánvalóan nem felel meg ugyanis a Charta 30. cikkének egy olyan nemzeti szabályozás, mely nem konkretizálja és differenciálja az indokolatlan elbocsátás elleni védelmet, hanem az állam alkalmazásában állók egy jelentős csoportjára vonatkozóan tel-

<sup>21</sup> Bővebben: [http://www.euvonal.hu/index.php?op=kerdesvalasz\\_reszletes&kerdes\\_valasz\\_id=990](http://www.euvonal.hu/index.php?op=kerdesvalasz_reszletes&kerdes_valasz_id=990) (2010. 12. 30.)

<sup>22</sup> Conclusions 2003 Italy, Conclusions 2008 Malta.

jes egészében megszünteti az indokolási kötelezettséget. Az indokolási kötelezettség nem csak a munkavállaló (köztisztviselő stb.) munkajogi védelmét szolgálja, hanem önmagában is fontos alapjogi értékkel bír, és végső soron kapcsolódik az emberi méltóság jogához. Ennek kapcsán utalok az Alapjogi Charta egyik kommentárjában megjelenő érvre is, hogy az indokolás nélküli elbocsátás tilalma azt az alapelvet is kifejezi, miszerint az ember munkaereje nem pusztán árú.<sup>23</sup><sup>24</sup>

## 5. Hogyan tovább?

A köztársasági elnöki vétót követően a Parlament újratárgyalta, majd változtatás nélkül újra elfogadta a törvényjavaslatot. A 2011. január eleji változásokról azt tartják, hogy ez csak a kezdet volt, és a hatékony munkaerő-gazdálkodást segítő, a leépítést megkönnyítő intézkedések bekerülhetnek a köztisztviselői, közalkalmazotti törvényekbe is – kevés figyelemmel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 158. sz. Egyezményére, valamint 166. sz. Ajánlására,<sup>25</sup> valamint a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkére. A folyamatot várhatóan 2011 tavaszán az Alkotmánybíróság állíthatja meg...

<sup>23</sup> Peter Tettinger und Klaus Stern: *Kölner Gemeinschaftskommentar zur Europäischen Grundrechte-Charta*. München, 2006, 551. o.

<sup>24</sup> II-1/01948-4/2010. sz. köztársasági elnöki vétó, 2010. június 14. 4. o.

<sup>25</sup> ILO 166. sz. ajánlás a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről. II. 13. (1): „Annak a dolgozónak, akit a munkaviszonya későbbi megszüntetéséről értesítenek, vagy akinek a munkaviszonyát megszüntették, kérésére írásbeli nyilatkozatot kell kapnia munkaadójától a felmondás indokáról vagy indokairól.”