

---

---

# **Jogszerű jogbizonytalanság?**

## **A felmentés indokolásának változása a közsférában<sup>\*</sup>**

### **Ferencz Jácint<sup>\*\*</sup>**

---

a 2012. március 1-jével hatályon kívül helyezett 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 rendszere megalkotása óta a munkaviszonyok megszüntetésének rendszere, a speciális jogviszonyban – közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszonyban – dolgozók magasabb munkajogi védelme. Míg a versenyszférában munkáltatói oldalról majd’ 20 éve nehezedik nyomás a törvényhozóra a jelenlegi törvényi szabályozás lazítására,<sup>1</sup> addig a közsférában 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 közsféra működését az eddig a társadalom és a politika által is konszenzussal fogadott szabályok megváltoztatása, egyes munkaviszonyok megszüntetésének indokolás nélküli lehetősége, illetve milyen hatásai vannak a tárgykörben született alkotmánybírói határozatoknak.

### **A felmondás (felmentés) indokolási kötelezettsége – kitekintés**

Számos megoldás alakult ki szerte a világban a munkaviszony megszüntetésének rendszerével kapcsolatosan. Az indokolást tekintve a gyakorlat nem egységes, azonban osztályozható. Más jogrendszerek tanulmányozása nem lehet önmagáért

---

<sup>\*</sup> A tanulmány az „Állam és jog alapvető értékei” című, a Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola konferenciáján Győrben, 2010. december 10-én elhangzott előadás bővített, aktualizált változata, különös tekintettel a 111/B/2011. AB határozat, a 1068/B/2010. AB határozat és a 2011. évi CXCV. tv. rendelkezéseire.

<sup>\*\*</sup> Ügyvéd, egyetemi tanársegéd, Széchenyi István Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi-, Agrár és Munkajogi Tanszék.

<sup>1</sup> A 2012. évi I. tv., az új Munka Törvénykönyve ennek a nyomásnak engedve, munkáltatói szempontból kedvező változásokat hoz.

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, megállapíthatjuk, hogy történeti kialakulásukat tekintve ún. kötött és kötetlen felmondási rendszereket különíthetünk el. A felmondásnak, ill. 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 lehetőségéről 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 többlet-kötelezettségek), 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

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

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

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

<sup>5</sup> Vö. Edwards, Martin: *Dismissal law. A practical guide for management*, 2nd 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. o.

szerezési 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>

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., Kttv.) lehetséges. A kötött felmondási rendszert Magyarországon már az 1951. évi I. Munka Törvénykönyve<sup>8</sup> is ismerte, azaz mind a két fél csak az Mt-ben szereplő okok alapján mondhatta fel a munkaviszonyt.<sup>9</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>10</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>11</sup>

### **Munkáltatói felmondás (felmentés) az egyes munkajogi tárgyú törvényekben az 1992-ben kialakított rendszerben**

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>12</sup> – köteles felmondását

<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.

<sup>8</sup> 1951. évi 7. tvr. a Munka Törvénykönyvről

<sup>9</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. 169. o.

<sup>10</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. 158-159. o.

<sup>11</sup> Ld. a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 158. sz. Egyezményét, valamint 166. sz. Ajánlását a munkaviszonynak 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>12</sup> Ez alól kivétel a nyugdíjasnak minősülő munkavállalóval közölt felmondás.

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>13</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 jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett.<sup>14</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 nyugdíj jogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.<sup>15</sup>

A köztisztviselők esetén szintén taxatív felsorolta a törvény a felmentési okokat.<sup>16</sup> „A társadalom közmegebecsülését élvező, demokratikus közigazgatás feltétele, hogy a közügyeket pártpolitika semleges, törvényesen működő, korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, pártatlan köztisztviselők intézzék.”<sup>17</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.

<sup>13</sup> Mt. 89. §

<sup>14</sup> Mt. 4. § (2) bekezdés

<sup>15</sup> 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 30. §

<sup>16</sup> A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 2012. március 1-jével hatályon kívül lett helyezve. A köztisztviselői jogviszonyok a később tárgyalt „közszolgálati tisztviselőkről” szóló törvényben nyertek új elhelyezést. Az itt bemutatott felmentési rendszer a 2010-es állapotot tárja fel.

<sup>17</sup> Az 1992. évi XXIII. tv. (Ktv.) preambuluma

A közszolgálati jogviszony felmentéssel akkor volt megszüntethető, 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.

A közszolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kellett 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>18</sup>

A munkáltató a felmentést mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői jogviszonyban köteles, ill. köteles volt 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.

### **A 2010-es „forradalmi” változások**

A 2010. évi országgyűlési képviselői választások után az új kormány soha nem látott lendülettel kezdett neki többek között a közigazgatás, ill. a közszolgálat rendszerének átalakításához. Megalkották a 2010. évi LVIII. törvényt a kormánytisztviselők jogállásáról, melynek legvitatottabb pontja a kormánytisztviselői jogviszony felmentéssel való megszüntetéséhez kötődik. A törvény preambuluma szerint „A hatékony és költségta-  
karékos, 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 volt a Ktv-hez képest, az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a kormánytisztviselő jogviszonyára a

<sup>18</sup> Ktv. 17. §

köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény rendelkezéseit kellett megfelelően alkalmazni.<sup>19</sup>

A Ktvj. szakított az 1992-es törvényekkel kialakított felmondási megoldásokkal, és teljesen új felfogásban, a munkáltatóra és a kormánytisztviselőre azonos szabályokat állapított meg a felmentés, ill. lemondás indokolásával kapcsolatban. A kormánytisztviselői jogviszonyt a kormánytisztviselő lemondással, a munkáltató felmentéssel indokolás nélkül megszüntethette.<sup>20</sup> Emellett, tovább csökkentve a kormánytisztviselőkre vonatkozó munkajogi védelmet, a lemondási időt és a felmentési időt egyaránt két hónapban állapította meg, szakítva az 1992-es felmondási-felmentési rendszerek bevált előírásaival, miszerint a felmondási/felmentési idő a munkaviszonyban töltött évekkel lépcsőzetesen, a közsférában maximálisan 8 hónapra növekszik.<sup>21</sup>

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 érdekképviseletek és a parlamenti ellenzék is hevesen támadta, alkotmányosságát az Alkotmánybíróság is vizsgálta. 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 indoklás nélkül teszi lehetővé az elbocsátást. Sólyom László hangsúlyozta, hogy a kormánytisztviselőkről szóló törvény az indoklás 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 indoklás nélkül elbocsátható lesz, addig a helyettes államtitkárokra továbbra is a köztisztviselői törvény szigorú felmentési szabályai irányadók.

Sólyom 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 következetlenség és aszimmetria, és teljesen indokolatlan szabályozás. Ezt

<sup>19</sup> 2010. évi LVIII. tv. (Ktvj.) 2. §

<sup>20</sup> Ktvj. 8. §

<sup>21</sup> Vö. Mt. 92. §, Kjt. 33. §, Ktv. 18. §

azonban nem úgy kell orvosolni, 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 indokkal megindokolni – 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>22</sup>

### Nemzetközi munkajogi környezet

Mint Sólyom köztársasági elnök is rámutatott, a Ktvj. 8. §-a azzal, hogy megteremtette az indokolás nélküli munkáltatói felmentés lehetőségét a közsférában, vállalt nemzetközi munkajogi kötelezettségeket sérthet.

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 kereszthivatkozással 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>23</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 Törvény hatálya alá

<sup>22</sup> II-1/01948-4/2010. sz. köztársasági elnöki vétó, 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) (2012. 03. 29.)

<sup>23</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) (2012. 03. 29.)

tartozó szervek által foglalkoztatott munkavállalók esetében ellentétes 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>24</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 teljes 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 évrre is, hogy az indokolás nélküli elbocsátás tilalma azt az alapelvet is kifejezi, miszerint az ember munkaereje nem pusztán árú.<sup>25/26</sup>

### **Az Alkotmánybíróság döntései**

A köztársasági elnöki vétót követően a Parlament újratárgyalta, majd változtatás nélkül újra elfogadta a törvényjavaslatot. A 2011. január eleji változásokról a szakszervezetek kezdettől azt tartották, hogy ez csak a kezdet, és a hatékony munkaerő-gazdálkodást segítő, a leépítést megkönnyítő intézkedések bekerülhetnek a köztisztviselői, közalkalmazotti törvényekbe is. Így is lett: a Parlament a következők szerint módosította a Ktv. 17. § (1) bekezdését: „A közszolgálati jogviszonyt a munkáltató felmentéssel indokolás nélkül megszüntetheti.”<sup>27</sup> Ezzel a Kormány szándékának megfelelően, az 1992-es kereteket áttörve, rugalmas munkaerő-gazdálkodás valósulhatott volna meg a teljes közsférában.

<sup>24</sup> Conclusions 2003 Italy, Conclusions 2008 Malta.

<sup>25</sup> Peter Tettinger und Klaus Stern: *Kölner Gemeinschaftskommentar zur Europäischen Grundrechte-Charta*, München, 2006, 551. o.

<sup>26</sup> II-1/01948-4/2010. sz. köztársasági elnöki vétó, 2010. június 14. 4. o.

<sup>27</sup> 2010. évi CLXXIV. törvény 1. §



Az Alkotmánybíróság azonban közbelépett. Két nagy jelentőségű határozatával hatályon kívül helyezte a Ktv. és a Ktvj. indokolás nélküli megszüntetést lehetővé tevő rendelkezéseit, amelyet nem csak a parlamenti ellenzék, de a szakszervezetek és a közszolgálati dolgozók is érthetően kitörő lelkesedéssel fogadtak.

A sort a 1068/B/2010. AB határozat nyitotta 2011. február 15-én. Az indítványozók kivétel nélkül hivatkoznak arra is, hogy ez a rendelkezés sérti az Alkotmány 70/A. §-ában megfogalmazott jogegyenlőség követelményét. Ésszerű indok nélkül tesz különbséget a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók és a kormánytisztviselők, illetőleg a hasonló (arra is van példa, hogy azonos) közigazgatási tevékenységet végző közszolgálatban álló köztisztviselők között. Az egyik indítványozó ebben az összefüggésben felhívta az Alkotmány 9. § (1) bekezdését is, amelyből szerinte a magán- és közszférában dolgozókkal való egyenlő bánásmód kötelezettsége is következik. Az egyik indítványozó szerint a vitatott szabály az Alkotmány 70/B. §-ában szabályozott munkához való jog alapján tesz különbséget alkotmányos indok nélkül a munkavállalók különböző csoportjai között, a kormánytisztviselők hátrányára. Álláspontja szerint a foglalkozottak, a munkaviszonyban és a közszolgálati jogviszonyban álló munkavállalók e jogviszonyok alapvető jellemzőit tekintve (a foglalkoztatási jogviszonyok aszimmetrikus természete, a munkáltató utasítási joga, bérfizetési kötelezettsége, gondoskodási és gondossági kötelezettségek sora, a munkavállaló részéről a rendelkezésre állás, a személyes munkavégzés, a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség, titoktartási kötelezettség, stb.) a jogi szabályozás tekintetében azonos szabályozási körbe tartozónak, egymással összehasonlítható homogén csoportba tartoznak. E közös jellemzők sorába tartozik az is, hogy a foglalkoztatási jogviszonynak a munkáltató, a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről történő megszüntetése esetén, a munkáltató döntését indokolni köteles. Rámutatott arra, hogy a jogalkotó önkényesen emelt ki ebből a szabályozási körből egy csoportot, a kormánytisztviselőket, akiknek felmentésére nem vonatkozik a munkáltatói jogkör gyakorlójának indokolási kötelezettsége. A kormánytisztviselői jogviszonynak a munkáltatói jogkör gyakorlója által történő megszüntetésére mind a munkaviszonyban, mind más hasonló foglalkoztatási jogviszonyban állókhoz képest hátrányosabb szabályok vonatkoznak. Ez a szabályozás az Alkotmány 70/B. §-ában szabályozott alapjog tekintetében alkotmányos indok nélkül tett megkülönböztetést eredményez.

Mivel indokolás hiányában nem várható, hogy a bíróság érdemben vizsgálja a felmentés jogszerűségét, az indokolási kötelezettség hiánya gyakorlatilag megszünteti a munkajogi védelmet. Kiüresíti az Alkotmány 57. § (1) bekezdésében szabályozott alapvető jogot, a bírósághoz fordulás jogát. Az egyik indítványban kifejtett álláspont szerint ez gyakorlatilag kizárja a bírósághoz fordulás lehetőségét, és ez sérti az Alkotmány 57. § (5) bekezdésében szabályozott jogorvoslathoz való jogot. Más indítványozó szerint a hatékony bírói felülvizsgálat lehetőségének hiánya sérti az Alkotmány 70/K. §-át is.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról 70/K. §: Az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények, továbbá a köteleességek teljesítésével kapcsolatban hozott állami döntések elleni kifogások bíróság előtt érvényesíthetők.

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyok kettős arculatú jogviszonyok. Egyrészt mivel munkavégzésre irányuló jogviszonyok, sok vonatkozásban a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival rendelkeznek. Másrészt e jogviszonyok sajátosságait meghatározza az is, hogy e munkavégzés közhatalommal rendelkező állami szervezetben történik, és a tisztviselők közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok.

A Ktvj. 8. § (1) bekezdésében szabályozott indokolás nélküli munkáltatói felmentés lehetősége a közhivatal-viselés törvényes indok nélküli megszüntetését tette lehetővé. Az Alkotmánybíróság nem vitatta, hogy az államszervezet hatékony működése indokolhatja a közigazgatásban dolgozó tisztviselők felmentési lehetőségének könnyítését a korábbi szabályozáshoz képest, ennek azonban nem lehet módja a munkáltatói jogok gyakorlójának korlátlan döntésre való felhatalmazása. A Ktvj. vitatott rendelkezésében alkalmazott törvényi megoldás aránytalanul korlátozta az Alkotmány 70. § (6) bekezdésében szabályozott alkotmányos alapjogot. Erre nem szolgálhat alapul a törvény indokolásában megfogalmazott azon érv, mely szerint a Ktv. oly módon szabályozta a felmentési okokat, amelyek a kialakult bírói gyakorlat mellett gyakorlatilag alkalmazhatatlanok voltak. A törvényhozó felelősségi körébe tartozik olyan törvényi szabályok megalkotása, amelyek összhangot teremtenek az alkotmányos alapjogok védelme és az állami célok között, amelyek a kormánytisztviselők alkotmányos jogainak védelmét és a kormányzati célok megvalósítását, valamint a törvény céljainak megfelelő bírói jogalkalmazási gyakorlat kialakulását egyaránt szolgálják.

A közigazgatás törvény alá rendeltségének követelményét a korábbi Alkotmánybírósági határozatok<sup>29</sup> elsősorban a közhatalom birtokában hozott közigazgatási aktusok joghoz kötöttségének követelményeként fogalmazták meg. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a jogállamiság nemcsak a közigazgatás hatósági aktusaival szemben támasztja a joghoz kötöttség követelményét, hanem a közigazgatás törvény alá rendeltségének követelménye kiterjed a közigazgatási szervek minden olyan aktusára, amelyben a közigazgatás a címzettek alapjogait érintő döntést hoz. A kormánytisztviselő felmentéséről a munkáltatói jogok gyakorlója a munkáltató közigazgatási szerv nevében hoz olyan döntést, amely – a fentiek alapján – a kormánytisztviselő alkotmányos jogait érinti. E döntéssel szemben a közigazgatás törvény alá rendeltségéből fakadó követelmény az, hogy törvény határozza meg a munkáltatói döntés anyagi jogi kereteit. A kormánytisztviselő munkáltató általi felmentésének a Ktvj. 8. § (1) bekezdésében megállapított szabályai nem felelnek meg a közigazgatás jogállamiságból fakadó törvény alá rendeltsége követelményének sem.

A közigazgatás törvény alá rendeltségének Alkotmányból fakadó követelménye követelményeket támaszt a közigazgatási feladatokat ellátó tisztviselők jogállásának szabályozásával szemben is – szól a határozat. A közigazgatási döntések törvényességének biztosítása megkívánja, hogy a törvényhozó a döntést hozó tisztviselők munkajogi helyzetének szabályozása során is teremtse meg

<sup>29</sup> 56/1991. (XI. 8.) AB határozat, ABH 1991, 454, 456., 31/2010. (III. 25.) AB határozat, ABK 2010. március, 247, 253-254. o.

azokat a garanciákat, amelyek biztosítják, hogy a közigazgatás nevében eljáró tisztviselők magas szakmai színvonalon, pártpolitikai szempontból semleges módon, minden befolyástól mentesen, pártatlanul, kizárólag a törvények alapján hozzák meg döntéseiket. Ennek a garanciarendszernek egyik eleme a közszolgálati jogviszonyok viszonylagos stabilitásának biztosítása. A kormánytisztviselő felmentése esetén a felmentési okok és a munkáltatói indokolási kötelezettség törvényi szabályozásának hiánya a közigazgatási döntések pártpolitikai semlegességét, befolyástól való függetlenségét, pártatlanságát és ezzel együtt törvényességét is veszélyezteti.

Az ezzel összefüggő veszélyt az Alkotmánybíróság a következő példával érzékeltette:

A közigazgatási szervezetben dolgozó tisztviselők szigorúan hierarchizált szervezetben látják el feladataikat. Feletteseik utasításának engedelmisségi kötelezettséggel tartoznak. A Ktv.-nek a kormánytisztviselőkre is alkalmazandó 38. §-a a törvényesség biztosítása érdekében lehetőséget ad arra, hogy a köztisztviselő megtagadja a jogsértő utasításnak való engedelmisséget, és szabályozza azt is, hogy a jogsértő utasításnak való engedelmisség megtagadása esetén miként mentesülhet a felelősség alól. Azonban abban az esetben, ha a kormánytisztviselő nem élvez felmentési védelmet, a munkáltatói jogkör gyakorlója bármikor, indokolás nélkül megszüntetheti közszolgálati jogviszonyát, e szabályok is elvesztik garanciális jelentőségüket, mert nem elvárható, hogy nyíltan kiálljon szakmai és jogi álláspontja mellett, ha azzal munkáját veszélyezteti.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a törvényhozó azzal, hogy nem szabályozta a munkáltatói felmentés törvényi feltételeit, és lehetőséget adott a döntés indokolásának mellőzésére, aránytalanul korlátozta a kormánytisztviselőt az Alkotmány 57. § (1) bekezdése alapján megillető bírói jogvédelemhez való jogot is.

Ezek után senkit nem ért meglepetés, amikor kihírdették a 111/B/2011. AB határozatot. Az Alkotmánybíróság 2011. április 5-én kelt határozatában megállapította, hogy a Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) azon rendelkezése, mely szerint a köztisztviselő jogviszonya indokolás nélkül megszüntethető, alkotmányellenes, ezért azt is megsemmisítette.

Az Alkotmánybíróság megállapításai szerint a Ktv. 17. § (1) bekezdésében szabályozott indokolás nélküli felmentést lehetővé tevő rendelkezés alkotmányellenes: sérti a jogállamiság elvét, a munkához való jogot, a közhivatal viseléséhez való jogot, a bírósághoz fordulás jogát, és az emberi méltósághoz való jogot.

Alkotmányellenesnek ítélte a testület a rendelkezést azért is, mert az alkalmazásra való felkészülésre a törvényhozó túlságosan rövid határidőt, egy napot biztosított – a Ktv.-t módosító törvényt 2010. december 31-én hirdették ki és 2011. január 1-jétől léptek életbe az új szabályok. Emellett a határozat több ponton is megismétli a kormánytisztviselőkkel kapcsolatos, feljebb részletezett okfejtést.

## A közzolgálati tisztviselők jogviszonyának megszüntetése

A 2011. évi CXCV. tv. a közzolgálati tisztviselők jogállásáról<sup>30</sup> (Kttv.) új terminológiát és új szabályozási rendszert vezetett be. A korábbi szabályok alapján ugyanis a kormánytisztviselők tulajdonképpen speciális jogállású köztisztviselők voltak, a kormánytisztviselők esetében a Ktv-t mögöttes szabályként kellett alkalmazni. Az új rendszerben azonban fordul a kocka.

A törvény megkülönbözteti a „kormányzati szolgálati jogviszonyt” a „közzolgálati jogviszonytól”, az előbbibe a kormánytisztviselőket, utóbbiba a köztisztviselőket sorolva. A törvény túlnyomó része a kormánytisztviselői jogviszony szabályait ismerteti, majd a köztisztviselőkre is ezeket rendeli alkalmazni a Negyedik Részben foglalt eltérésekkel. Bár a jogviszonyok megszüntetése az új szabályozás szerint nem lehetséges indokolás nélkül, jelentős a változás a korábbiakhoz képest.<sup>31</sup>

A kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha<sup>32</sup>

- a) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője döntése alapján az államigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a kormánytisztviselő munkaköre megszűnik ill. köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség;<sup>33</sup>
- b) megszűnt az államigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a kormánytisztviselőt foglalkoztatták;
- c) átszervezés következtében munkaköre megszűnik;
- d) a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül [kivéve, ha a jogviszony a 60. § (1) bekezdés j) pontja alapján megszűnt].

A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha

- a) a kormánytisztviselő hivatalára méltatlan;
- b) a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő;
- c) a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan;
- d) a kormánytisztviselő ezt kéri, mert kinevezését a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor módosítják, vagy ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását;
- e) a kormánytisztviselő vezetőjének bizalmát elveszti;
- f) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő kormánytisztviselő kérelmezi.

<sup>30</sup> Hatályos: 2012. március 1-jétől, a Ktv.t és a Ktvj-t váltja.

<sup>31</sup> A törvény preambuluma a következőkkel indokolja a változást: „Az erős, de az indokoltnál nem nagyobb, a változásokhoz gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni képes – a nemzeti érdekeket előtérbe helyező – állam olyan közzolgálatra alapozható, amely élvezzi a társadalom közmegebecsülését, hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges, törvényesen működik, tagjai korszerű szakmai ismeretekkel rendelkeznek, Magyarország érdekeit és a közjót pártatlanul és hazaszeretettel szolgálják. Célunk ezért, hogy előmozdítsuk az erős nemzettudatra épülő és értékelvű közzolgálati tisztviselői hivatás megteremtését, s kiszámítható életpályát nyújtunk, amelynek szabályai segítik a tisztviselőket a hivatalukhoz méltó, kötelességtudatos magatartás tanúsításában.”

<sup>32</sup> Kttv. 63. §

<sup>33</sup> A köztisztviselőkre vonatkozó eltérést a Kttv. 229. §-a tartalmazza.

A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.<sup>34</sup> Egészségügyi okból bekövetkező alkalmatlanság esetén a kormánytisztviselő akkor menthető fel, ha a hivatali szervezetben a képzettségének, besorolásának és egészségi állapotának megfelelő betöltetlen munkakör nincs, vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéséhez a kormánytisztviselő nem járul hozzá. A munkáltató – a többi munkajogi tárgyú törvénnyel összhangban – a határozatlan időtartamú jogviszony felmentéssel történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül.

Hivatalára az a kormánytisztviselő méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít – akár a hivatali munkájával (munkavégzésével) összefüggésben, akár munkahelyén kívül –, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa.<sup>35</sup>

Szembetűnő változás a kötelező felmentési indokok között az az eset, ha a kormánytisztviselő „vezetőjének bizalmát elveszti”. Ez a meglehetősen új, szubjektív megközelítése a felmentés problematikájának persze nem váratlan a törvényalkotótól, aki a fenti, az alkotmányossági próbát ki nem álló szabályokkal is nyilvánvalóan azon munkatársak jogviszonyának megszüntetését kívánta elősegíteni, akikkel szemben törvényes objektív ok ugyan nem áll fenn, azonban vezetőjük bizalmát nem bírják. A törvény szerint bizalomvesztésnek minősül, ha a kormánytisztviselő a 76. § (2) bekezdésében meghatározott kötelezettségének nem tesz eleget.<sup>36</sup>

A szubjektív elemet a törvényalkotó a bizalomvesztés indokolásában próbálja valamelyest szűkíteni, miszerint kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet bizalomvesztés alapja, mely az alábbi körülményekkel függhet össze:

A kormánytisztviselő köteles

- a) feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint ellátni,
- b) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni,
- c) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- d) vezetőkkal és munkatársakkal együttműködni,
- e) munkáját személyesen ellátni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse,

<sup>34</sup> Vö.: Prugberger Tamás: *Jogdogmatikai problémák a munka- és közszolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése szabályainál* In: Miskolci Jogi Szemle 2009/1. Miskolc, 34-35. o.

<sup>35</sup> Kttv. 64. § (1) bek.

<sup>36</sup> Kttv. 66. § (1) bek.

munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

A fentiekben meghatározottakon túl „a kormánytisztviselő vezetői iránti szakmai lojalitással köteles ellátni feladatait. Szakmai lojalitás alatt kell érteni különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettséget, a vezetővel és a munkatársakkal való alkotó együttműködést, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzést.”<sup>37</sup>

A norma különösebb magyarázatot nem is érdemelne, önmagáért beszél. Vajon tényleg garantálhatja az alkotmánybíróági határozatokban is hivatkozott jogbiztonságot a felmentés indokolásának reformja? Álláspontom szerint nem. Olyan jogilag megfoghatatlan, bizonytalan, egy esetleges jogvita esetén a bizonyítási eljárás során objektíve tisztázhatatlan fogalmaknak, mint „bizalomvesztés”, „vezető iránti szakmai lojalitás” semmi keresnivalójuk egy jogállami törvényszövegben, főleg úgy nem, hogy ahhoz a munkaviszonyt érintő legsúlyosabb szankció, a munkaviszony felszámolása kötődik. Természetesen a fenti, vitatott kategóriáknak igenis szerepe kell, hogy legyen a munkáltató és a munkavállaló viszonyában, azonban bármely munkaviszony vagy munkaviszony-jellegű speciális jogviszony megszüntetésének félreérthetetlen, valódi, világos indokokon kell alapulnia, amely semmiképp nem ütközhet a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmába sem.<sup>38</sup> A törvényi szabályozás pedig, amely teret enged a nem konkrét indokokon alapuló felmentésnek, nem csak a közszféra dolgozóinak munkajogi védelmét üresíti ki, de a visszaélészerű jogalkalmazás melegágya is lehet a munkáltatói oldalon.

---

---

<sup>37</sup> Kttv. 76. § (2) bek.

<sup>38</sup> Lásd bővebben: MK 95.