
Az indoklás nélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszolgálati jogban az európai jog tükrében ^{*}

Mélypataki Gábor ^{**}

1. Bevezetés

Az indoklás nélküli jogviszony megszüntetés a magyar munkajogban egy rövid ideig tartó időszaka volt. A jogintézményt a 2010. évi LVIII. tv. vezette be, mely a kormánytisztviselők jogviszonyáról rendelkezett. A szabályokat rövid idő után a köztisztviselőkre is kiterjesztették. A rendelkezések elég nagy port kavartak, mind szakmai körökben, mind országos szinten a médiában.

Ha jogi szempontból vizsgáljuk a kérdést, akkor három oldalról vethetőek fel kritikai érvek.¹ A korábbiakban elméleti szinten már foglalkoztam a kérdéssel. Az alkotmányjogi, a magánjogi és közjogi (közigazgatás jogi), valamint európai jogi aspektust említettem, mint a vizsgálat irányát. A korábbi tanulmányomban elsősorban az európai jogi összefüggéseket emeltem ki különös tekintettel az Alapjogi Chartára, és az európai jogi jogvédelemre. Az alapjogi kérdések nem csak nemzetközi szinten, hanem belső jogi szinteken is jelentkeztek. A legkorábbi kifejeződése a belső alapjogvédelemnek a 8/2011 AB (II. 18.) AB h., mely a szabály alkotmányellenességét kimondta a kormánytisztviselői törvényben. A következő lépés 29/2011. (IV. 7.) AB h. volt, mely megállapította a köztisztviselői törvénybe beiktatott szabályok alkotmányellenességét is. A történet azonban itt nem zárult le, hanem egy teljesen új fejezet kezdődött, ugyanis az Alkotmány Bíróság (AB) pro futuro mondta ki a szabályok alkotmányellenes voltát. Így a 8/2011 AB (II.18.) AB h. kihirdetését követően május 31-ig az alkotmányellenesség megállapítását követően még alkalmazni lehetett.

Mindebből kifolyólag a jogalkalmazásban egy sajátos helyzet állt elő, mely a bíróságok szempontjából nehéz jogi kérdés volt. A helyzet még most is megoldásra vár. A nemzeti bíróságok jelenleg az Európai Unió Bíróságának ítéletére várnak.

Jelen tanulmányban az indoklás nélküliség természetéből kiindulva fogom megvizsgálni, mind történetiségében, mind alkalmazása szempontjából a szabályt.

^{*} A Magyar Munkajogi Társaság előtt 2013. június 20.-án megtartott előadás írásbeli változata.

^{**} Egyetemi tanársegéd, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

¹ Mélypataki Gábor: A kormánytisztviselői törvény az európai jog tükrében, in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica*, Tomus XXIX/2, 483. o.

2. Az indoklás nélküliségről általában

A jog szempontjából az indokoknak kiemelt szerepe van. Olyan eszközről beszélünk mely dogmatikai szempontból fontos a jogalkalmazás területén. Önmagában egy jogi aktus nem biztos hogy megállna, hiszen a mögöttes indokok adják meg a jogügylet célját és tudattartamát. Az indok határozza meg az elérendő célt, és a cselekvés rosszhiszemű, vagy jóhiszemű mivoltát. Egy jogi cselekvés mindig kell, hogy a másik fél számára felismerhető indokok mentén történjen, hiszen ez alapján lehet reagálni egy másik jogi aktussal. Az indoklási kötelezettség ezért egy olyan jogelvként jelentkezik, mely íratlanul is kötelező eleme egy –egy jogi cselekvésnek.

Találunk olyan jogintézményeket is, ahol külön nevesítik az indoklást, mint kötelezettséget. Nevesítve a munkajog területén, a jogviszony megszüntetése kapcsán beszélhetünk az indoklásról, mint kötelezettségről. A munkáltatói felmondás indoklásának hármaskövetelményét a Munka törvénykönyve (Mt.) határozza meg. A munkáltató a felmondását köteles indokolni.² A munkavállaló felmondásának, világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. Ez nem azt jelenti, hogy a felmondásnak részletesnek kell lennie, hanem ki kell, hogy derüljön belőle, hogy miért nincs szüksége a munkavállalóra.³ A törvényi szabályokat az MK 95. számú állásfoglalása kiegészített és véleményem szerint kiegészíti ma is. Ez abban segíti a jogalkalmazót, hogy az indoklás követelményét be tudja tartani a jogviszony felmondása esetén.

A fenti rendelkezések korábban nem csak a gazdasági szféra munkajogára, hanem a közszolgálati jogra is irányadó voltak. Ez igaz, mind a törvényi szabályozásra, mind az MK 95-re. A korábbi közszolgálati törvények szinte hasonló tartalommal szabályozták a kérdést. A magyar munkajogban az a sajátos helyzet állt elő, hogy a munkáltató indoklási kötelezettségével (mint főszabály) szemben a munkavállalók nem kötelesek a jogviszonyuk rendes felmondással történő megszüntetését indokolni. A fentiekből is kitűnik, hogy jelen helyzetben aszimmetrikus jogviszonyokról beszélünk, mivel a munkavállaló a felmondását nem köteles indokolni.

Az aszimmetria jogi szempontból bizonyos esetekben indokolt. A felek közötti egyensúly ugyanis csak így biztosítható. A munkajogban, és a magánjog egyes eseteiben érvényesül az egyik fél túlsúlya. Ezért szükséges a kiszolgáltatottabb fél védelme. Ha a magánjog egészét nézzük ilyen helyzetek elsősorban a munkajog és a fogyasztóvédelmi jog területén adódnak.⁴ Elsősorban a kiszolgáltatottabb fél védelmét elősegítő eszközket. Az indoklásnélküliség természetesen nem jelenti az együttműködés kötelezettség hiányát. Az indoklási kötelezettség hiánya tehát a gyengébbik fél védelmét szolgálja, az erőfölényben lévő féllel szemben.

A munkáltató részéről az indoklási kötelezettsége egészen a 2010. évi LVIII. tv.(Kjt.) megalkotásáig fennállott. Az újonnan megalkotott jogszabály lehetővé tette a munkáltató részéről történő felmentés esetére az indoklásnélküliséget. Az

² Mt. 66§ (1)

³ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*, HVG Orac, Budapest, 2012, 139. o.

⁴ Pecze Dóra: A távollevők közötti kereskedelem in: *Jura* 2000/1-2. sz. 107-108. o.

indoklás kiemeli, hogy a jogviszony szabad felmondásának joga a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megilleti.⁵ Meglátásom szerint az adott AB. h.-ra vonatkozó hivatkozás nem túl célravezető, ugyanis, ez elsősorban nem a jogviszony megszüntetéssel, hanem a munkaerő-kölcsönzéssel van összefüggésben. Az idézett AB. h. a munkaerő kölcsönzés alkotmányosságát vizsgálta.

A törvény indoklásában annak benyújtói azzal bizonygatták az új felfogás szükségességét, hogy ez által szüntethető meg az aszimmetria a közszolgálati jogviszonyban. Az aszimmetriát, az indoklás szerint, az idézte elő, hogy míg a köztisztviselő megszüntethette a jogviszonyát egyoldalúan indoklás nélkül két hónapos felmentési idővel, addig az állam ugyanezt nem tehette meg.⁶ Mondhatjuk, hogy lényegében az állam egy dafke indoklással változtatja meg a korábbi metódusát. A Kjtj. hatályba lépését követően az állam számára is megnyílt a lehetőség, hogy indokok nélkül megszüntethesse az kormánytisztviselő jogviszonyát.

Az indoklásnélküliség néhány kivételes esetben a munkáltatót is megillette és megilleti ma is. Ezek tipikusan olyan helyzetek, ahol a jogviszony megszüntetése miatt nem kerül kifejezetten rosszabb helyzetbe a munkavállaló, vagy ennek kockázatát kifejezetten maga vállalta. A munkáltató a korábbi törvény hatálya alatt sem volt köteles indokolni a jogviszony megszüntetését a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló esetében. Ez a korábbi szabály megmaradt.⁷ Ennek indokaként felvethető, hogy ha a jogviszony meg is szűnik, akkor is van egy szociális védőháló, amit jelen esetben a nyugdíja jelent, és amit a munkaviszony megszűnését követően élete végéig megkap. Azon persze lehet vitatkozni, hogy ez az összeg elegendő-e a megélhetés biztosítására, vagy sem. Véleményem szerint itt több olyan dolgot kellene vizsgálni, mely egy önálló tanulmányt igényelne, azonban erre jelen dolgozat nem alkalmas. Még akkor sem, ha fel is merül ennek a megoldásnak a Szociális Chartával való összeegyeztethetősége.⁸

A munkáltatónak akkor sem kell indokolnia a jogviszony megszüntetését, ha vezetőállású munkavállalónak szünteti meg a jogviszonyát. Ennek indokaként két dolog jelölhető meg. Az egyik indok a bizalmi viszony, a másik pedig hogy ezek a személyek pozíciójukból fakadóan kevésbé kiszolgáltatottak a munkáltatónak.⁹ A vezető állású köztisztviselők határozatlan idejű kinevezése is megszüntethető volt indoklás nélkül,¹⁰ amely kiszolgáltatottságot jelentett.

Mindezekon felül ide kell sorolnunk a próbaidő jogintézményét is, amely alkalmazása során a bármelyik fél indoklás nélkül megszüntetheti a jogviszonyát. Itt lényegében arról beszélünk, hogy a felek kölcsönösen „kipróbálják” a másikat

⁵ 67/2009 (VI.29.) AB. h.

⁶ Mélypataki Gábor: Az indoklásnélküliség megítélése az 1068/B/2010 AB. h. és az 111/B/2011 AB. h. tükrében, in: Bencsik András (Szerk.)- Fülöp Péter (Szerk.): *Jogász Doktoranduszok I. Pécsi Találkozója*, Pécsi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Doktori Iskola, Pécs, 2011, 428. o.

⁷ Bodnár Lilla: *Az új munkatörvénykönyve munkavállalóknak*, Complex Kiadó, Budapest, 2012, 52. o.

⁸ Prugberger Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2012, 123. o.

⁹ Törő Emese: *A köz- és versenyszférában megvalósuló vezetői jogállás kritikai elemzése*, PhD értekezés, Debrecen, 2005, 54, o.

¹⁰ Mfv. I. 10.870/1995/3. sz.

kötöttségek nélkül. Így a próbaidő alatt a felek bonyolult jogi procedúra nélkül elbúcsúzhatnak egymástól.

A fentiek alapján elmondható, hogy az indoklás hiánya a munkáltató szempontjából egy igen szűk körben alkalmazható volt, és mind a mai napig alkalmazható is. Olyan esetekben alkalmazható, melyben vagy van a munkavállaló számára egy mögöttes szociális ellátás, vagy bizalmi viszonyt tölt be, illetve a felek a jogviszony elején meghagyják maguknak ezt a lehetőséget.

A ma hatályos megszüntetési szabályok a munkajog területén lényegében a korábbi kereteket meghagyva szabályozzák a kérdést. Ez alól a kormánytisztviselő jogviszony jelentett, és jelent ma is kivételt. Az első kormánytisztviselői törvény a Kjtj. hozta be az általános indoklásnélküliséget, melyet 2011. május 30.-án felváltottak az új felmondási szabályok. Az új felmondási szabályok szubjektív fogalmakat akarnak objektív alapon megítélni, úgy, mint bizalomvesztés, méltatlanság. Az új szabályok formailag változtattak a helyzeten, de tartalmilag még mindig beszélhetünk indoklásnélküliségről, véleményem szerint. Az új hatályos joganyag értékelését mindezek ellenére azonban a dolgozatban nem vállaljuk fel terjedelmi korlátok miatt.

Összességében látható, hogy az indoklásnélküli jogviszony megszüntetés általánosságban csak a felmondásra alkalmazható, illetve a felmentésre. Ez azt jelenti, hogy a jogviszony megszüntetés „általános módjára” vonatkozik. Ezek alapján elmondható, hogy nem egy teljesen rendszeridegen megoldásról van szó. A magánjog területén korlátozott mértékben, elsősorban a kiszolgáltatott fél védelme érdekében alkalmazott jogintézmény. Elsősorban azon jogviszonyokban alkalmazandó, melyben a felek közötti erőviszony eltolódott, alá - fölé rendelt jogviszony, vagy erőfölényes jogviszony formájában jelentkezik.

3. Az indoklásnélküliséggel szemben felmerült alkotmányos és jogi aggályok

A Kjtj. által bevezetett indoklásnélküliség esetében ennek a munkáltató általi alkalmazásával kapcsolatosan rengeteg alapjogi, magánjogi, közigazgatás jogi és európai jogi kollíziót idéztek fel az ellenzők az alkotmányjogi beadványokban. Ezek a problémák teljességében összefüggnek és elég nehéz külön kezelni a többi problémakörtől. A Kjtj. 8. § (1) alkotmányellenességének megállapítását a kérelmezők az alábbi §-ok vonatkozásában kérték: az indoklásnélküliség megsérti az Alk. 2. § (1) jogállamiság elvét, az Alk.70/B § (1) a munkához való jogot, az Alk.70. § (6) a közhivatal viseléséhez való jogot és az Alk. 57. § (1) bírósághoz fordulás jogát, illetve az Alk. 54. § (1) az emberi méltósághoz való jogot. Az alkotmánybíróság ezáltal megállapította a belső joggal való összeütközését a rendelkezésnek, ahogy azt későbbiekben az Alaptörvény azonos §-ai is. Éppen ezekből látszik az is, hogy a kérdés nem szimplán munkajogi, hanem ennél sokkal összetettebb. A fent említett alapjogok mindegyikének érvényesülése szükséges ahhoz, hogy a munkavállalók biztonságos foglalkoztatása megvalósulhasson. Az állam lényegében megsértette az intézményvédelmi kötelezettségét, hiszen a munkához való jog biztosításának egyik eleme a munkahelyi biztonság biztosítása.

A munkához való alanyi jog a munka, a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogát jelenti. A munkához való jogot értelmező határozataiban az Alkotmánybíróság megállapította azt is, hogy a munkához való alapjog a szabadságjogokhoz hasonló védelemben részesül az állami beavatkozások és korlátozások ellen. De a munkához való jog megsértésével összefügg a szociális biztonság kérdése is. A munkajogon túlmutató dologról beszélünk. Hiszen a bírósághoz fordulás joga is korlátozott volt, mivel a munkáltatónak nem kellett megindokolnia a jogviszony megszüntetését, ezért a bíróság előtt a kormánytisztviselő nem tudta hatékonyan megvédeni saját magát.¹¹ Mindezek mellett a közhivatal viseléshez való jog is említésre méltó, mégpedig szintén intézményi oldalról. Mindezek kapcsán elmondható, hogy a beadványokban megfogalmazott aggályok jogosak voltak.

Az AB-hez beadott beadványokban azonban nem csak a hazai joggal való ütközést fejtették ki a kérelmezők, hanem az európai joggal való ütközést is. A kérelmekben konzekvensen jelentkezett az a megállapítás, hogy az új rendelkezések ellentétesek az Alapjogi Charta 30. cikkével. A 30. cikk kimondja, hogy: „Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.” A kérelmezők azt is megfogalmazták, hogy ennek a cikknek a háttérét a Módosított Európai Szociális Charta 24. cikke adja. A cikk a megalapozatlan (unjustified) elbocsátásokkal szembeni védelmet próbálja megalapozni. Az Alapjogi Charta által használt unjustified dismissal kifejezés olyan tág, hogy magában foglal minden olyan megoldást, amit a jogviszony megszüntetésének bármely hibája előidézheti.¹² Ráadásul a kérdés azért is fontos, mert a Charta az Unió elsődleges jogforrásának minősül, melyet az EUMSZ szerződés 6 cikke biztosít, hiszen a szerződések szintjére emeli az alapjogi rendelkezéseket.¹³

Az AB azonban nem foglalkozott ezekkel a kérdésekkel, ugyanis határozatában kifejtette, hogy: „az Alkotmánybíróság gyakorlatában "[a]z Európai Közösségek alapító és módosító szerződésai az Alkotmánybíróság hatáskörének szempontjából nem nemzetközi szerződések, (...) e szerződések, mint elsődleges jogforrások (...) közösségi jogként a belső jog részei, mivel a Magyar Köztársaság 2004. május 1-jétől az Európai Unió tagja. Az Alkotmánybíróság hatáskörének szempontjából a közösségi jog nem minősül az Alkotmány 7. § (1) bekezdésében meghatározott nemzetközi jognak”¹⁴

Az AB indoklásában ezzel az uniós joggal való kollízió feloldásának kérdését alacsonyabb szintű bíróságokra utalta. A bíróságok azonban nehéz helyzetbe kerültek a határozat miatt, ugyanis az említett rendelkezést a jövőre nézve helyezte hatályon kívül. A bíróságok azzal találták magukat szemben, hogy egy

¹¹ 8/2011 (II. 18.) AB h.

¹² Brian Bercusson (ed.): *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, European Trade Union Institute, Brüsszel, 2002, 64. o.

¹³ Bernd Grzeszick: Das Grundrecht auf eine gute Verwaltung – Strukturen und Perspektiven des Charta-Grundes auf eine gute Verwaltung, in: *Europarecht* 2006/2, 161. o.

¹⁴ 8/2011. (II.18.) AB. h.

olyan jogszabályt kell alkalmazni, amely alkotmányellenes. A bíróságok tömegesen fordultak ismét az AB-hez, azzal a kérdéssel, hogy alkalmazható-e a folyamatban lévő ügyekben egy olyan jogi megoldás mely alkotmányellenes. Az AB első lépésben megvizsgálta újra a rendelkezés alapjoggal való és az új Alaptörvénnyel való ütközését, melyben ismételten megállapította azt. Az Alkotmánybíróság gyakorlata a jog kiszámítható működését tartja szem előtt. Ugyanakkor megállapította azt is, hogy a testület alkotmányvédelmi feladatának egyik lényeges célja az, hogy alkotmányellenes norma ne érvényesülhessen a jogrendben.¹⁵ A jogbiztonság elvének érvényesítése érdekében, az Alkotmánybíróság egyéni alkotmányvédelemben fennálló alkotmányos kötelezettsége, valamint a bíróság előtti egyenlőség alkotmányos eljárási elve alapján az Alkotmánybíróság arra a következtetésre jutott, hogy hatásköri szabályai megadják a lehetőséget a bírói kezdeményezések esetében az alkotmányellenes jogszabály alkalmazási tilalmának általános, minden folyamatban lévő perre kiterjedő kizárására, de az AB ebben az ügyben nem látta indokoltnak a kérdést. A jogbiztonság kérdését szem előtt tartva indoklásában kifejtette, hogy a jogbiztonság érdekében szükséges a szabály fenntartása a vizsgált időszakra, mivel enélkül szabályozatlan lenne a terület.

4. Az Alkotmány Bírósági határozatok kritikája konkrét bírósági ítéletek tükrében

A fent említett elméleti problémák azonban jelentős szerepet kaptak a tárgyalótermi gyakorlatban is. Mielőtt azonban erre rátérnénk szükséges, hogy általános kritikai megállapításokat tegyünk az AB-nek a jelen ügyben hozott határozatainak vonatkozásában. A kritika elsősorban nem a belső joggal kapcsolatos indoklást érinti, hanem a nemzetközi vonatkozást és a megsemmisítés időpontját.

Az AB a Kjtj. említett rendelkezését, mint azt többször is leírtuk, *pro futuro* nyilvánította alkotmányellenesnek. Ennek az indoklásnak a kulcsmomentuma abban gyökerezett, hogy a Kjtj. 8. § (1) a, és b, pontja csak együttesen szüntethető meg, anélkül, hogy a lemondás jogszerűségét vizsgálták volna. Az Alkotmánybíróság e határozatában a Kjtj. 8. § (1) bekezdés b) pontja alapján a kormánytisztviselők indoklás nélküli felmentésének alkotmányellenességét állapította meg, a kormánytisztviselő indoklás nélküli lemondásának alkotmányosságát nem vizsgálta. Az bíróság véleménye szerint az "indoklás nélkül megszüntetheti" szövegrész egyaránt vonatkozik a kormánytisztviselő lemondására és munkáltató által történő felmentésére is. Ebből következően a határozat megállapította, hogy Kjtj. 8. § (1) bekezdésének megfogalmazása nem teszi lehetővé kizárólag az alkotmányellenesnek ítélt rendelkezés megsemmisítését, ezért az Alkotmánybíróság az egész 8. § (1) bekezdést megsemmisítette.¹⁶ Ebben az esetben meglátásom szerint az AB részéről egy kis ferdítés van, ugyanis a Kjtj. 8§ (1) a, és b, pontja külön-külön is értékelhető, és az értelmezésében is világos.

¹⁵ 35/2012. (VII.17.) AB. h.

¹⁶ 8/2011 (II.18.) AB. h.

Az előbb említett rendelkezés a, pontja a kormánytisztviselő lemondását, b, pontja pedig a munkáltató általi felmondást említette. Ehhez a két ponthoz kapcsolódott az „indokolás nélkül megszüntetheti” szövegrész. Véleményem szerint így a törvényben a két megszüntetési mód elkülönült egymástól. A törvény indoklása semmilyen támpontot nem ad a jogszabályhely értelmezéséhez. A magunk részéről azonban azzal a véleménnyel értünk egyet, hogy a két pont külön-külön is értelmezhető volt. Az AB. viszont egybemosta a kettőt, ami nem volt szerencsés. Ez a momentum hatott ki a későbbi történésekre, mely indokolta az alkotmányellenes rendelkezés ex nunc hatályú megszüntetését. Mivel a fenti értelmezés kapcsán ténylegesen is szabályozatlanná vált a terület, így a helyzethez képest a testület az általa legkevésbé rossznak ítélt megoldást választotta. Ez a döntés azonban további alkotmányossági aggályokat vetett fel.

Mivel az európai joggal kapcsolatos kritikai észrevételekkel az AB érdemben nem foglalkozott, így a belső jogértelmezést hívta elő. Meglátásom szerint azonban jelen kérdésben célszerűbb lett volna, ha saját maga értelmezi a kialakult kollíziót, de legalábbis előzetes döntéshozatali eljárás keretében kérdést tesz fel az uniónak. Nem lett volna egyedüli a magyar AB reakciója, hiszen a német Verfassungsgerichtshof a Solange I ítéletében kifejtette: attól teszi függővé a közösségi jog feltétlen és abszolút elsődlegességének elismerését a német joggal szemben, hogy az képes és hajlandó-e garantálni a német alkotmány által elismert alapjogok érvényesülését. Az említetthez hasonlóan lépett fel a cseh AB az Alapjogi Chartával szemben.¹⁷ De mivel a hazai AB áthárította ezt a kérdést az alsóbb szintű bíróságokra, ezért alakult ki az a helyzet, hogy az alkotmányosan kifogásolható szabályt csak ex nunc hatállyal szűntették meg, és ezért több hónapon keresztül alkalmazni kellett. A bíróságok ítélezési gyakorlata hektikus volt, éppen ezért több törvényszék is ismét az AB-hoz fordult. Az indítványok mindegyike a kérdéses megsemmisített jogszabályhely alkalmazásával volt kapcsolatos. Az AB határozatában kifejtette, hogy: „A határozat konkrét ügyben vagy ügyekben nem rendelt el semmilyen alkalmazási tilalmat; bírói kezdeményezésről vagy alkotmányjogi panaszról nem kellett döntenie. Ezért a hasonló ténybeli alapból származó, azonos jog alapján keletkezett jogviszonyok akkor nyerhetnek el hasonló elbírálást a bíróság előtt, ha az Alkotmánybíróság a jelen esetben sem mondja ki...”¹⁸

A fenti általános megfogalmazás azonban nem jelenti azt, hogy egyéni ügyben a bíró ne mondhatná ki az alkalmazási tilalmat, vagy minősíthetné jogszerűtlennek az indoklás nélküli elbocsátást.¹⁹ Az AB eme értelmezése nyomán a bíróságok ítélezési gyakorlata két irányba indult el. Ezeket az irányokat az egyes ítéletek elemzésénél fogjuk részleteiben megvizsgálni. Azonban előjáróban megállapítható, hogy az irányok közötti szakadás a belső jog és az uniós jog ütközéséből fakad. Előzetesen megállapítható, hogy egyes bíróságok konzekvensen csak a belső jog

¹⁷ Zámbó Balázs: Cseh aggályok a Lisszaboni Szerződéssel szemben, in: Székely Tünde (szerk.) *XII. RODOSZ Konferencia kötet – Társadalomtudományok*, Dynamic Design Advertising, Kolozsvár-Temesvár, 2011, 400. o.

¹⁸ 35/2012 (VII. 17.) AB. h.

¹⁹ 34/2012 (VII. 17.) AB. h.

szerint, az AB határozatai mentén hozták meg döntéseiket, míg mások engedélyezték az uniós jog gyakorlatát. A feldolgozott ítéletekből az állapítható meg, hogy a közszolgálók általában azokban az ügyekben nyertek, melyekben sikeresen hivatkoztak az európai joggyakorlatra.

5. A magyar bírói gyakorlat értékelése²⁰ az uniós jog és a hazai alkotmányosság szempontjából

A fenti okfejtések mentén, mint azt említettük ketté vált a bírói gyakorlat. Az egyes bíróságok egymásnak teljesen ellentmondó ítéleteket hoztak. Ez a tendencia azonban nem csak a rang szerint, vagy földrajzilag elkülönült bíróságok esetében történt így. Nem egyszer előfordult, hogy ugyanazon bíróság két különböző tanácsa, vagy ugyanazon tanács két különböző, de azonos jogalapú ügyben egymásnak ellentmondó ítéleteket hoz. A Kúria sokáig nem kívánt ezzel a dologgal mit tenni, ezért mire eljutott odáig, hogy egységesíteni kellene a joggyakorlatot, több törvényszék is beadta az előzetes döntéshozatal iránti kérelmét. A korábbi példákat követve végül a Kúria is előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett az Európai Unió Bírósága előtt. Mind a korábbi, mind pedig a későbbi kérdéseket azonban majd egy külön fejezetben fogom megvizsgálni.

Az alábbiakban a bírósági ügyeket három csoportra osztom. Első körben azoknak az ügyeknek az érvrendszerét értékelem, melyek kifejezetten csak a belső jogra fókuszálnak, és elvetik az uniós jog alkalmazását. Második körben azokat az ügyeket vizsgálom meg, amelyekben a bíróság elfogadta az uniós jogi hivatkozást, és az ügyfélnek adott igazat a bíróság. Harmadsorban pedig az előzetes döntéshozatal során feltett kérdéseket ismertetem. A strasbourgi bíróság a K.M.C. vs Magyarország ügyben hozott döntését pedig majd külön fejezet alatt elemzem.

Ahhoz azonban hogy az egyes ügyeket megtudjuk ítélni, szükséges, hogy általánosságban is megismerjük a felperesek és az alperesek álláspontját.

A felperesek hivatkozásának alapja elsődlegesen a 8/2011 (II.18.) AB. h. és a 29/2011 (IV. 7.) AB. h. A felperesek az előbb említett határozatok által kimondott alkotmányellenességre hivatkoznak, mely a szabály alkalmazása a megsemmisített szabály időpontjától függetlenül megvalósítja a korábbi Mt. 4§-ban – jelenlegi Mt. 7§- megállapított rendeltetésellenességet. A hazai jogi szabályok mellett gyakori hivatkozási alap volt az Alapjogi Charta 30 cikke kapcsán az EUMSZ szerződés 6 cikkével összefüggésben, illetve a Módosított Európai Szociális Charta 24. cikke.

A fentiekkel szemben a felperesek indoklása a megszüntetett jogviszonytól függően a 34/2012 (VII. 17.) AB. h. és a 35/2012 (VII. 17.) AB. h.–on alapult. Mindezt azzal egészítették ki, hogy az AB 2011-es döntései nyomán a vizsgált uniós jogot nem kell figyelembe venni.

5.1. A kizárólag AB határozatok nyomán meghozott ítéletek. Az alábbi ügyek vonatkozásában a bíróságok azon konzekvens álláspontját szükséges kiemelni mellyel teljes mértékben ragaszkodnak az AB 34/2012 (VII. 17.) AB. h. és

²⁰ Az összegyűjtött ítéletekért köszönettel tartozom Gál Csabának.

a 35/2012. (VII. 17.) AB. h. –hoz. A bíróságok több ízben kifejtik és megerősítik az AB. azon álláspontját, mely szerint az ex nunc. megszüntetésre a jogbiztonság érdekében volt szükség, hiszen a terület szabályozatlan maradt volna.²¹ A hivatkozott ítélet az uniós jog kapcsán az alábbiakat fejtette ki: „A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a Ktjt.-nek az indokolás nélküli felmentésre vonatkozó rendelkezése az Európai Unió Alapjogi Chartájába foglalt szabályokkal ellentétben állna, illetőleg, hogy jelen munkajogi perben a felperes közvetlenül alapíthatna jogot az Alapjogi Charta rendelkezéseire. A Charta ugyanis nem minősül olyan közösségi munkajogi szabálynak, amelyre közvetlenül egyedi munkaviszonyból eredő igényt, jogot lehetne alapítani. Továbbá nem lehet az egyes rendelkezéseket a közösségi szabályozás egészéből kiragadva önmagában értelmezni és alkalmazni.”²²

Ugyanez a bíróság egy másik ügyben annak a véleménynek adott igazat, mely alapján az Alapjogi Charta elsősorban az uniós intézményeket kötelezi. Így a tagállamok jogalkotóira és végrehajtóira, valamint jogalkalmazóira akkor kell alkalmazni, ha uniós jogot kell alkalmazni. Mivel a jogalkotó a Ktjv. megalkotásakor nem uniós jogot hajtott végre, a bíróság álláspontja szerint az Alapjogi Charta nem lehet hivatkozási alap az idézett eljárásban.²³

Mindezek mellett a Pécsi Törvényszék kimondta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás nem állapítható meg, mert ennek megállapításához szükséges az ártási szándék bizonyítása, nem elegendő egy meglévő korábbi döntésre alapozni ezt a jogintézményt. Önmagában az a tény, hogy a bíróság kimondta a rendelkezés alkotmányellenességét, és ez ismert volt a felperes előtt, nem alapozza meg a rendeltetésellenességet.²⁴

A felsorolt ok csoportok a bírósági érvelések centrumát adták. A bírósági érvelések felépítése a fenti probléma felvetések sorrendjét követi. A feldolgozott ítéletek alaptétele a jogbiztonság követelménye. Ez annyit jelent, hogy formailag elismerik az alkotmányellenességet, de a jogbiztonság érdekében az AB azon határozatát tartják iránymutatónak, mely nem mondta ki az alkalmazási tilalmat. Az említett döntések kapcsán kiemelhető, hogy mivel az uniós jogi alkalmazást nem tekintik járható útnak, így a belső jogi források mentén hozták meg döntéseiket. Ha ebből indulunk ki, akkor ezek a döntések is logikusak. Ezek a bíróság a belső jog logikáját alkalmazták, melyben önmagában kivetnivaló nincs. A logikai érvrendszer véleményem szerint az AB döntésének szinte vak követése jelenti, mely alapján az EU-jog nem kerül alkalmazásra. Meglátásom szerint ugyanis a jelen helyzet csak az uniós jog relációjában értelmezhető. Ezt az is alátámasztja, hogy a Kúria is beadta a derekát, és előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett.

A rendeltetésellenesség megállapítása egy nehéz feladat, hiszen mint alapelve ultima ratio jelleggel szokás hivatkozni. A kérdés jelen jogintézménnyel kapcsolatosan mindig kombináltan jelentkezik. Megállapítható-e egyszerre a

²¹ Fővárosi Munkaügyi Bíróság 37.M.3725/2010/15. sz. ügy.

²² Fővárosi Munkaügyi Bíróság 37.M.3725/2010/15. sz. ügy.

²³ Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.1976/2011/34. sz. ügy.

²⁴ Pécsi Törvényszék: 1.Mf.20.830/2012/4. sz. ügy.

rendeltetésellenes joggyakorlás és jogviszony jogellenes megszüntetése? Ha önmagában nézzük a kérdést, akkor a rendeltetésellenesség érvénytelenséget idéz elő. Ebből a szempontból jogellenes. A jogkövetkezmények esetében azonban vagy az érvénytelenség, vagy az adott jogszabályhely szerinti jogkövetkezmények az alkalmazandóak.²⁵ Meglátásom szerint ez azonban csak a belső jog alkalmazása során alkalmazandó. A magasabb szintű nemzetközi, európai vagy uniós magánjogi szabályok megsértése esetén látom a reális esélyét.

5.2. Az uniós jog elismerése. Az előző alfejezetben ismertetett bírói véleményekkel ellentétes bírói határozatok is születtek. Az ítéletek nagy része pozitívan értékeli az uniós jog alkalmazását, sőt némelyik mindemellett elmegy a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapításáig is.

A fent leírtak szerint a felperesek egyik hivatkozási alapja az Alapjogi Charta 30. cikke volt. A hivatkozásban a felperesek előadták, hogy a hivatkozott cikk elsődleges uniós jogforrásként külön jogi aktus nélkül alkalmazható. A bíróság ezt követve az ítéletét a Lisszaboni Szerződéshez csatolt 17. sz. nyilatkozatra²⁶ és az EUMSZ 6. cikkére hivatkozással hozta meg. Az említett 6. cikk szerint az Alapjogi Charta a szerződésekkel egyenrangú. Ha pedig ez így van, akkor a 17. sz. nyilatkozat szerint, ha a nemzeti bíróság megállapítja az ütközést, akkor a felsőbb hatóság döntésének bevárása nélkül az uniós jog az alkalmazandó.²⁷ Mindehhez szükséges hozzáfűzni a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság- az ítélet meghozatalakor Szegedi Munkaügyi Bíróság- egyik ítéletének indoklását, mely szerint a magyar jogrendben a munkajogi és azzal rokon jogviszonyokat szabályozó jogszabályok európai jogot hajtanak végre, amennyiben ezek egyebek mellett biztosítják az EU antidiszkriminációs alapelveinek átültetését.²⁸ Következtetésképpen általánosságban kijelenthetjük, hogy az uniós jog elsődlegességét elfogadó ítéletek szükségesnek tartják az indoklást, mint olyan jogintézményt, mely legalább olyan alapvető információkat közöl a munkavállalóval, mint, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója meg akarja szüntetni és hogy mikor a jogviszonyt.²⁹ A vizsgált ítéletek mindegyike kifejti ugyanis, hogy az indoklás elmaradása nem csupán a jogtalan elbocsájtást valósítja meg, hanem csorbítja a jogorvoslathoz való jog gyakorlását. A jog korlátozását jelenti az indoklás hiánya, hiszen a közszolgáknak nem állt rendelkezésére semmilyen olyan dokumentum, melyet megtámadhattak volna, mert az okok nem voltak leírva. A munkavállalók ezért nem is tudták ezeket az okokat megkérdőjelezni, ami nagyban megnehezítette a védekezésüket és a bírósági jogérvényesítésüket. A strasbourgi bíróság is megállapította ezt a tényt a már említett K.M.C. ügyben.

Annak ellenére, hogy az AB nem rendelte el az alkalmazási tilalmat általánosságban, az említett bíróságok nem tekinthetik áttörhetetlen szabálynak. Az említett bíróságok ugyanis nem látták akadályát az alkalmazási tilalom

²⁵ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: I. m. 33. o.

²⁶ Az uniós jog elsőbbségéről szóló 17. nyilatkozat.

²⁷ Szegedi Törvényszék 2.Mf.22.406/20 sz. ügy.

²⁸ Szegedi Munkaügyi Bíróság 8.M.395/2012/7. sz. ügy.

²⁹ Pécsi Munkaügyi Bíróság: 1.M.208/2011/8. sz. ügy.

kimondásának az egyes ügyekben. Véleményük szerint az AB ezt kaput ugyanis nyitva hagyta számukra.

Az alfejezetben vizsgált ítéletek azonban nem csak az EU-jog elsődlegességén alapulnak, hanem megállapítják a rendeltetésellenes joggyakorlást is. A Szegedi Törvényszék a rendeltetésellenességet a jog által szolgált cél megsértésével magyarázta.³⁰ A Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a kimondott alapjogba ütközést köztudomású tényként kezelte. A munkáltatónak ezt a köztudomású tényt szem előtt kellett volna tartania. Mivel az említett köztudomású tény ismeretében alkalmazta a jogellenes szabályt, ez önmagában megalapozza a jog rendeltetésellenes gyakorlását.³¹ Ahogy arról a fentebb szó esett, a rendeltetésellenesség és a jogellenesség eltérő jogkövetkezményekkel rendelkező jogintézmények. Belső jogi szinten együttesen a kettő nem is értelmezhető. Az európai és/vagy nemzetközi jog belső alkalmazása esetében azonban nem látom akadályt a két jogintézmény összekapcsolódásának. Meglátásom szerint lehetséges az, hogy egy kötelező nemzetközi joganyag jogellenes átvétele önmagában eredményezhet rendeltetésellenes joggyakorlást. A jogkövetkezmények tekintetében sem lehet teljes mértékben állást foglalni, de alapvetően mindkettő megállapítható.

5.3. A jogkövetkezmények megállapítása. A fent érintett perek viszonylatában fontos kérdés a jogkövetkezmények megállapítása. Ez a kérdés elsősorban az utóbbi alfejezetben kifejtett ügyek esetén lehet érdekes. Ez már csak azért is így van, mert csak a belső jog alapján ítélező bíróságok szinte mind elutasították a kereseteket, és nem állapították meg a jogellenességet. A jogkövetkezményekre vonatkozó kérdés inkább azokban az esetekben merül fel, ahol a felperesek nyertek. A már korábban idézett szegedi ítélet³² ugyanis felvillantotta annak a lehetőségét, hogy nem csak a jogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályokat, hanem esetlegesen a rendeltetésellenes jogkövetkezményeket is figyelembe kellene venni. A jogkövetkezmények esetlegesen a kormánytisztviselő későbbi karrierjével lehet majd kapcsolatban, miszerint a kormánytisztviselő visszahelyezését csak akkor állapíthatja meg a bíróság, ha a jogellenes megszüntetés rendeltetésellenes magatartáson alapszik.³³ A vizsgált ügyek kapcsán csak akkor lehetne szó a kormánytisztviselő visszahelyezéséről, ha az ténylegesen is rendeltetésellenes munkáltató magatartás miatt szűnt meg. De ez sem jelent a kormánytisztviselő számára teljes bizonyosságot arra, hogy egy nyertes per során visszakaphatja korábbi állását. A fenti szabály alól kivételt képez a Kttv. 193§ (2) bekezdése. E szerint a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a kormánytisztviselő eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Nem várható el a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása ha: a kormánytisztviselő munkaköre megszűnt, a

³⁰ Szegedi Törvényszék 2.Mf.22.406/20 sz. ügy.

³¹ Pécsi Munkaügyi Bíróság: 3.M.623/2011/6. sz. ügy.

³² Szegedi Törvényszék 2.Mf.22.406/20 sz. ügy.

³³ Kttv. 193§ (1) a) pontja.

munkakörét betöltötték, a szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor, a szervnél nincs üres álláshely. Úgy gondolom azonban, hogy ez a kibúvó túl tág teret engedhet arra, hogy a munkáltató manipulálhassa körülményeit annak érdekében, hogy ne kelljen visszavenni a munkavállalót.

Azon vizsgált esetekben, melyekben a kormánytisztviselő nyert, a bíróság átalány-kártérítést állapított meg. A valódi problémát a kialakított ítéletek kapcsán azonban egy külső tényező is meghatározza, melyet a 2012. évi V. törvény (Kttvé) 3§ (5) bek. tartalmaz. Az említett jogszabályhely megteremti a visszamenőleges jogalkalmazást, mert előírja, hogy a folyamatban lévő ügyekben is a Kttv. alkalmazandó. Ez a bírósági mérlegelést is befolyásoló döntés. A régi Ktv. alapján megindult ügyekben a jogalkotó ugyanis teret engedett az átalány-kártérítésnek, így a jogtalanul elbocsátott kormánytisztviselők tényleges kárát jobban kifejező összeg volt megállapítható. A Kttvé. azonban a korábbi törvény alapján megindult eljárásokban megállapítható összegeket a 2-12 havi illetmény összegében megállapított maximumátalányt. Így azoknak a felpereseknek a jogai csorbultak, akik még a korábbi jogszabály hatálya alatt indítottak pert.

6. Uniós jogi és Európa Tanács-i jogi megoldások

A dolgozat korábbi részében már említett nemzetközi- és európai jogi környezetet vizsgáljuk a továbbiakban, annak érdekében, hogy a magyar jogra vonatkozó hatásait is meg tudjuk nézni. Korábban már említettük, hogy a nemzetközi hivatkozási alap elsősorban az Alapjogi Charta 30 cikke, mely a jogellenes jogviszony megszüntetéssel szemben lép fel. Az Alapjogi Charta mögöttes szabálya a Módosított Európa Szociális Charta 24. cikke. A 24. cikk a foglalkoztatás megszüntetésekori munkavállalói védelmet szabályozza. A munkához való jogtól ugyan külön válik, de a munkavállaláshoz kapcsolódó jogosítványok egyike.³⁴ A rendelkezés a szociális védelem egy olyan alapköve, mely jelen esetben szoros kapcsolatban áll az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló Rómában aláírt egyezmény 6. cikke (1) bekezdésében, mely a mindenkit megillető jogorvoslathoz való jogról értekezik. Jelen esetben szoros az összefüggés a jogtalan elbocsátás és a jogorvoslathoz való jog között. Az indoklás nélküliség egyik magában foglalt jogkövetkezménye, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerül, hogy az elbocsátásának még az indokát sem tudja. Ha nem ismert az elbocsátás indoka a munkavállaló nem tudja azt megtámadni, így a jogorvoslathoz való jogot sem tudja gyakorolni. Mindezek mellett a bíró sem került könnyű helyzetbe, hiszen úgy kellene objektív döntést hoznia, hogy az objektív alapok hiányozna. Ezekre alapult a K.M.C. vs. Magyarország ügy, melyben az Emberi Jogok Európai Bírósága hozott ítéletet.

A vizsgált esetet a Strassbourgi Bíróság annak ellenére megvizsgálta, hogy a kérelmező nem merítette ki a belső jogorvoslati lehetőségeket. Ebben a kivételes

³⁴ Juhász Gábor – Tausz Katalin: Szociális jog, ELTE-TTK.

https://docs.google.com/viewer?url=https://jak.ppke.hu/uploads/articles/16023/file/SZOCI%25C3%2581LIS_JOG-1.pdf, 22. o.

esetben azért kerülhetett erre sor, mert a kérelmező bizonyította, hogy az indoklásnélküliség miatt az említett lehetőségekkel nem tud élni. A kérelmező kifejtette azt is, hogy a belső jogi fórum teljes kihasználása azt jelentette volna, hogy el kellett volna veszítenie az eljárásokat, és alkotmányjogi panasz nem minősül közvetlen és gyors védelmi eszköznek.

A bíróság megállapította, annak ellenére, hogy a jogvédelem kiépítése a tagállamok feladata, a választott módszert a bíróság elemezheti. Ha azt állapítja meg, hogy a tagország által használt jogvédelem nem felel meg az egyezmény szintjének akkor hatáskörén belül eljár. Jelen esetben a bíróság megállapította, hogy a jogorvoslathoz való jog jelen ügykörben csak névlegesen létezik, ezért a bíróság elmarasztalta a magyar államot összesen 9.000. euró és járulékai megfizetésére. A bíróság a döntést egyhangúan hozta meg részben a Módosított Európai Szociális Chartára hivatkozással.

A dolgozat szempontjából az eset fenti ismertetésén túl fontosnak tartjuk Pinto de Albuquerque bíró párhuzamos véleményét. A bíró párhuzamos véleményében elemezte azt, hogy hogyan alkalmazható egy olyan nemzetközi jogforrás, mint a Módosított Európai Szociális Charta 24. cikkét. További kérdés merül fel ebből a felvetésből, hogy az ILO 158. sz. egyezmény 4. cikke alkalmazható-e Magyarországra.³⁵ Mindezek mellett fontos megjegyezni, hogy hazánkat köti a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyességokmány 6. cikke, mely így köti a magyar jogalkotást is. A munkához való jog ebből kifolyólag nem csak a konkrét álláshelyek biztosítása, hanem a jog biztosítása érdekében megtett intézkedések is idetartoznak. Mind emellé fontos megemlíteni azt is, hogy a védelem nem csak a gazdasági munkavállalókra vonatkozik. Ezért a kormányzat azon álláspontja mely a közszolgákat külön szabályozandó csoportnak tartja,³⁶ téves. Azért is téves, mert nem csak kifejezetten belügyként kell kezelni. A strassbourgi bíróság a Viho Eskelinen and Others ügy kapcsán a jogvédelmet kiterjesztette a közszolgálókra is. Ez a precedens értékű ítélet elismeri, hogy a közszolgálati jogviszonyból is származhat polgári jogi igény. Mivel a bíróság megállapította ennek tényét a magyar kormánytisztviselő esetében sem látta akadályát az eljárásnak. Így a magyar kormány azon indoklása mely nem ismeri el a közszolgálati jog és a munkajog rokonságát, szerencsére nemzetközi szinten sem ért célt. Az Európa Tanács joganyagát, ha átvizsgáljuk, akkor elmondhatjuk, hogy a közszolgálati tisztviselők jogviszonyának értékelésénél igenis figyelembe kell venni az európai munkajogi normákat a közszolgálati jogalkotásban. A jogalkotó mulasztást követ el, ha ezeket a garanciális eszközöket nem alkalmazza, vagy érvényesíti. Így a munkához való jog részeként értelmezhetőek. Az ítélet párhuzamos véleménye is kiemeli, hogy a munkavállalók kategóriájába a közfeladatot ellátó összes személy beletartozik.

³⁵ „A munkavállaló munkaviszonya csak abban az esetben szüntethető meg, ha ennek a munkavállaló alkalmasságával vagy magatartásával, avagy a vállalat, intézmény, illetve szolgálat működési szükségleteivel kapcsolatos alapos indoka van.”

³⁶ Répássy Róbert (törvényjavaslat benyújtójaként) nyilatkozta = BARÁT József, „Nem lesznek kirúgva, ám lehet, hogy elveszítik a posztjukat” – Répássy az elbocsátásokról. Indoklás nélkül, <http://www.168ora.hu/itthon/repassy-kormanytisztviselok-versenyvizsga-schmitt-alapjogi-charta-57477.html> (2011.01.27).

Albuquerque bíró az Alapjogi Charta 30. cikke alapján levezeti a részes államok közötti konszenzust, mely pozitív kötelezettséget ró a felekre a munkaviszony megszüntetésének indoklására. Végső konklúzióként pedig levonja azt a következtetést, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan az európai emberi jogi joganyagban vannak minimumkövetelmények. Ezek a követelmények olyan alapelvek, melyek a nélkül kellene, hogy kötelezze az államot, hogy egyébként bármilyen szerződést, vagy paktumot aláírt volna. A minimumkövetelmények közé tartozik a munkaviszonyt megszüntető formális, írott felmondás, melyet a munkaviszony megszüntetése előtt kap meg a munkavállaló, és a válaszadás lehetősége biztosított. Mindezeket túl szükséges az érvényes megszüntetési ok, és a független szervhez való fordulás lehetősége. Amennyiben ezek a sarkalatos követelmények nem érvényesülnek, úgy a részes állam elköveti a jogsértést, anélkül, hogy akár egy a témában érintett megállapodást is aláírt volna.

A párhuzamos vélemény alapján megállapítható, hogy Magyarország nem teljesítette a minimumstandardokat a kormánytisztviselők elbocsájtása esetén, így jogos a marasztalás. Mindazok ellenére, hogy meglátásunk szerint a párhuzamos vélemény szerzője, már-már kissé átesett a ló másik oldalára, érvelése alapjaiban elfogadható. Meglátásom szerint a Módosított Európai Szociális Charta 24. cikkének alkalmazására kissé erőltetett kísérlet, de mint az Alapjogi Charta 30. cikkéhez fűzött megalapozás hibátlan. Véleményem szerint a 30. cikk ugyan a tagállamok szempontjából elsődleges jogforrás, mely közvetlenül alkalmazandó, de elméleti megalapozásra szorul.

Az elméleti megalapozást kisebb részben a fent elemzett K.M.C. Vs. Magyarország ügy adja meg. Nagyobb részben az Európai Unió Bíróságának támogatására lesz szükség. Erre a támogatásra ugyanis azért lesz szükség, mert a nemzeti jogok nehezen fognak utat engedni az elsődlegességnek, főleg ha az a saját érdekükkel ellentétes. Az emberi jogok, az uniós jog, és a nemzeti jog nem feltétlenül szimpatizálnak egymással.³⁷

A végső megoldást meglátásunk szerint az európai Curia ítéletei fogják megadni. A témában ugyanis, mint már korábban említettük több bíróság is kikérte előzetes döntéshozatali eljárást keretében az EU Bíróság véleményét. A bíróságok több kérdést fogalmaztak meg:

³⁷ Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio: Nationales Arbeitsrecht im Spannungsfeld von Grundgesetz und Grundrechtecharta, in: *RdA* 2012, 262-266, http://www.bundesarbeitsgericht.de/symposium/rev_di_fabio.pdf, (2013-08-25, 18:26) 13. o.

Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	Fővárosi Közigazgatási- és Munkaügyi Bíróság	Kúria
<p>1. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke értelmezhető-e oly módon, hogy az csupán a jogtalan, megalapozatlan (unjustified) elbocsátásokkal szembeni jogorvoslati lehetőséget kívánja biztosítani?</p> <p>2. Jelenti-e azt, hogy a munkáltató az elbocsátás során köteles annak indokait írásban közölni a munkavállalóval, az elbocsátás nem történhet indokolatlanul (unjustified)?</p> <p>3. Az indokok közlésének mellőzése eredményezi-e önmagában az intézkedés jogellenességét, vagy esetleges munkaügyi vita során a munkáltató az okokat utólag megjelölheti-e?</p>	<p>1. Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem joga — a lisszaboni szerződés 6. cikk (3) bekezdését is figyelembe véve — olyan alapvető jognak minősül-e, amely általános elvként az uniós jogrend részét képezi és elsődleges uniós jogi szabályként érvényesül-e?</p> <p>2. Amennyiben igen, ez a jog a köztisztviselőket is megilleti-e?</p>	<p>1. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy ennek az indokolatlan elbocsátás elleni védelemre vonatkozó rendelkezése arra tekintet nélkül alkalmazandó, hogy a tagállam a Módosított Európai Szociális Charta 24. cikkét nem ismerte el magára nézve kötelezőnek?</p> <p>2. Ha igen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az „indokolatlan elbocsátás” fogalmával megegyező az a tagállami rendelkezés, amely szerint a kormánytisztviselő felmentésekor nem kell vele közölni a döntés indokát?</p> <p>3. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikkének „az uniós joggal, valamint a nemzeti szabályokkal és gyakorlattal összhangban” szövegrészét úgy kell-e értelmezni, hogy tagállam jogszabállyal meghatározhat olyan kivételes személyi kört, akik jogviszonya megszüntetésénél nem kell alkalmazni a 30. cikket?</p> <p>4. Az 1-3. számig feltett kérdések függvényében az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikkének (1) bekezdését kormánytisztviselőre vonatkozóan úgy kell-e értelmezni, hogy a 30. cikkel ellentétes tagállami szabályozást a tagállami bíróságnak figyelmen kívül kell hagyni?</p>

1. táblázat: A magyar bíróságok által feltett kérdések az EU Bíróságának

A táblázatból is kitűnik, hogy a három hazai jogorvoslati fórum ugyan kicsit másképp, de lényegében ugyanazt kérdezi az Európai Curiától. A kérdések taglalják mindazon problémákat melyekkel a dolgozat korábbi részében már foglalkoztunk az Alapjogi Charta hatályától kezdve, a kormánytisztviselő, mint státusszal bezárólag. A feltett kérdésekre az uniós bírósága még nem válaszolt, várhatóan ezt összevontan idén ősszel fogja megtenni. A feltett kérdések a nemzeti ügyeken

túlmutató véleményeket is kérnek, melyek alapvető jogalkalmazási kérdésekkel függnek össze. Ezeknek az ítéleteknek a hatálya így majd csak a későbbiekbe jelentkezik, további problémákat maga után vonzva:

1. Jelenthet-e precedenst a magyar ítélkezési gyakorlatban?
2. Amennyiben a kormánytisztviselőknek kedvez, vajon lehet-e hivatkozás egy perújrafelvétel során?

A fentiekén túl számos másik kérdés is szerepelhet még a listánkon.

7. Konklúzió

A legnagyobb kérdés azonban az, hogy a két nemzetközi bírói fórum döntései milyen hatással lesznek a magyar jogra és jogalkalmazásra. Az bizonyos, hogy egy régóta húzódó történet végére tesznek pontot együttesen, de vajon lesz-e olyan ereje, hogy hasonló még csak meg se forduljon a jogalkotó fejében. A magam részéről úgy gondolom, hogy a kormánytisztviselőknek kedvező ítélet fog születni az uniós jog alapján is, melyben kimondásra kerül az Alapjogi Charta elsődlegessége, és foglalkoztatási kérdésekben bezárja a közszolgálokra vonatkozó kibúvókat. A jogalkotó ugyanis ezekre is hivatkozással teremtette meg azt a helyzetet mely lassan négy éve viták forrása. Az hogy a dolgozatban vázolt probléma idáig jutott a jogalkotón túl az AB tévedésén is alapul, mely a munkáltató és a munkavállalói jogviszony megszüntetést egyként kezelte. Emiatt a tévedés miatt alakult ki a jövőre nézve kimondott alkotmányellenesség, melyből a dolgozat vizsgálati tárgyát képező probléma kialakult. A helyzetet a bíróságok sokféleképpen értelmezték, ki csak a belső jog alapján, ki az eu-s joganyagot is vizsgálva. A kérdések végül elkerültek előzetes döntéshozatali eljárásra, illetve a strassbourgi bíróságra. Ezeknek a fórumoknak a döntése remélhetőleg ténylegesen lezárja a kérdést, és lehetővé teszi, hogy soha többé ilyen jogbizonytalan helyzetbe ne lehessen hozni munkavállalók csoportjait Magyarországon.
