

## Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

☒ 1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A., ☎ 321-5262; Fax: 321-5405

E-mail: [info@liganet.hu](mailto:info@liganet.hu)



**Sólyom László köztársasági elnök**  
**Köztársasági Elnöki Hivatal**  
**Sándor-palota, 1014 Budapest, Szent György tér 1.**

**Tisztelt Köztársasági Elnök Úr!**

A LIGA Szakszervezetek megdöbbenéssel vette tudomásul, hogy az Országgyűlés a szakszervezetek tiltakozása dacára elfogadta a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvényt. Az új jogállási törvény nem veszi figyelembe a közszolgálati jogviszony speciális szabályait, kötöttségeit, illetve azt, hogy az állam működésének stabilitása megkívánja a közszolgálati dolgozók fokozott védelmét, amely egyébként minden európai országban alapvető elv.

Az elfogadott jogszabályt több okból is aggályosnak, alkotmány sértőnek tartjuk:

1. A jogszabály megalkotása során semmibe vették a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvényt, az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló 2009. évi LXXIII. törvényt, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény országos érdekegyeztetésre vonatkozó rendelkezéseit. A javaslat betérjesztését nem előzte meg a munkavállalói érdekképviselőkkel való konzultáció, amely pedig ilyen jelentőségű, a közszolgálati jogviszonyokat gyökeresen megváltoztatni kívánó kérdésben, egy újabb jogállási törvény elfogadását megelőzően elengedhetetlen. Az egyeztetések, a végrehajtási rendeletek, a hatástanulmányok elkészítésének hiányát a demokratikus jogállamiság követelményeivel ellentétesnek tartjuk.

2. Az elfogadott törvény lehetővé teszi, hogy a kormánytisztviselői jogviszonyban a munkáltató indokolás nélkül, egyoldalúan, bármikor megszüntethesse a jogviszonyt.

A törvényjavaslat indokolása szerint a jogalkotó abból indult ki, hogy a szabad felmondás joga a munkavállalót és a munkáltatót egyaránt megilleti. Ennek alátámasztásául a 67/2009. (VI.19.) AB. határozatra hivatkozik, amely azért félrevezető, mert a hivatkozott határozat nem a közszolgálati jogviszony, hanem a munkaviszony, azon belül is egy speciális foglalkoztatási forma, a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának egyes elemeit vizsgálta.

A közszolgálat foglalkoztatási szabályainak átalakításánál a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, a munkavállalókra egyébként is kedvezőtlen szabályozást nem lehet mérvadónak tekinteni. Megjegyzendő egyébként, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében a felmondást a munkáltatói oldalon álló kölcsönbeadónak indokolnia kell.

3. A korábbi években több olyan alkotmánybírói határozat is született, amely az előzővel szemben kifejezetten a köztisztviselői jogviszony, és különösen a jogviszony megszüntetésének szabályozását vizsgálta. Így például a 68/2006. (XII.6.) AB.

határozatban az Alkotmánybíróság többek közt az alábbiakat mondta ki: „A felmentés egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat, amely a jogviszony megszüntetését eredményezi. A közsféra foglalkoztatási szabályozása - több minden más mellett - abban tér el a versenyszférától (Mt.), hogy felmentésre csak a törvényben nevesített jogcímek alapján kerülhet sor, azaz a felmentés, mint a foglalkoztatási jogviszonyt megszüntető jogcím, törvényi korlátozás alatt áll. A foglalkoztatott szempontjából ez annyit jelent, hogy jogviszonya - a versenyszféra munkajogi szabályozásához képest - stabil, s ez a szolgálati kötelemkből eredő kötelezettség ellensúlyaként egyfajta speciális jogosultságnak, azaz sajátos közszolgálati kedvezménynek minősül.”. E határozatban visszautalt a testület a 833/B/2003. AB határozatra, melyben a következőt mondta ki elvi érveléssel: „[m]íg az Mt. fő szabály szerint szabad és korlátozhatatlan felmondási jogkört biztosít a munkáltatónak, addig a közsférában az ún. elbocsáthatatlanság elve érvényesül, vagyis felmentésre csak a törvényben meghatározott jogcímek alapján kerülhet sor. Ezeknek a felmentési okoknak a nevesítése olyan garanciális követelmény, amely összefügg a köztisztviselők (közalkalmazottak) foglalkoztatási viszonyának sajátos jellegével, vagyis azzal, hogy a versenyszféra szabályozásával szemben a közsférában zárt (karrier) típusú rendszert hozott létre a jogalkotó. A közszolgálat zárt rendszerének törvényi szabályozása során a jogalkotó nem tekinthet el a stabilitás elvének érvényesítésétől. Nyilvánvalóan ezzel ellentétes lenne az, ha valamely közszolgálati jogviszonyt minden törvényi korlátozás nélkül - a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkörében - lehetne megszüntetni.”.

4. A szabályozás sértene az Alkotmány 7. § (1) bekezdésében foglaltakat, miszerint „a Magyar Köztársaság jogrendszere elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait, biztosítja továbbá a vállalt nemzetközi jogi kötelezettségek és a belső jog összhangját.”. A törvénytörvényben leírtak ugyanis ellentétben állnak a nemzetközi jog szabályaival, melyek tiltják a valós indok nélküli elbocsátásokat. A 2007. évi CLXVIII. törvénnyel kihirdetett lisszaboni szerződés tartalmazza az Európai Unió Alapjogi Chartáját, melynek 30. cikke szerint „az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.”. Az ehhez fűzött magyarázat szerint ez a cikk a felülvizsgált Szociális Karta 24. cikkéből merít. A Szociális Karta 24. cikkét hazánk ugyan nem ratifikálta, de értelmezését itt is irányadónak kell tekinteni. Azaz el kell ismerni a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül, amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, vagy a vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat működési szükségleteivel.

5. A szabályozással sérülhet az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében biztosított munkához való jog is, amely a munka és foglalkozás szabad megválasztásán túl magában foglalja a munkához való jogot mint szociális jogot és az állam intézményvédelmi kötelezettségét, amely kiterjed a megszerzett állás biztonságának védelmére, így az államnak kötelessége biztosítani, hogy megszerzett állásától indokolatlanul senkit ne lehessen megfosztani.

6. Bár a jogviszony megszüntetése ellen az érintettek jogorvoslattal élhetnek, a munkáltató indokolási kötelezettségének hiányában a jogorvoslati jog formálissá válik, a munkaügyi bíróság az intézkedés jogellenességét vélhetően csak akkor állapíthatja meg, ha az intézkedés rendeltetésellenes joggyakorlást, hátrányos

megkülönböztetést valósít meg, vagy felmentési védelembe ütközik. A jogellenesség megállapítását ráadásul a bizonyítási teher is nagyban nehezítené.

7. A köztisztviselőkről szóló törvény hatályos rendelkezése alapján a felmentési idő legalább két hónap (kivéve az alkalmatlanságon alapuló felmentés esetét), amely a közszolgálati jogviszonyban töltött öt – harminc év után fokozatosan, egy – hat hónappal meghosszabbodik. A felmentési idő hosszának drasztikus csökkentése súlyos jogsérelmet okoz azoknak, akik hosszabb ideje állnak közszolgálati jogviszonyban, esetükben a jogbiztonság és a szerzett jogok védelmének elve is sérül.

8. A törvény a kihirdetését követő nyolcadik napon lépne hatályba. Ez szintén alkotmányossági aggályokat vet fel, mivel nem marad kellő idő a jogszabály megismerésére, a jogszabály alkalmazására való felkészülésre és a jogszabály rendelkezéseihez való alkalmazkodásra, noha a felkészülési idő biztosítása a jogbiztonság követelményéből fakadó jogalkotói kötelezettség.

Tisztelt Köztársasági Elnök Úr!

Kérjük, hogy a törvény aláírása előtt szíveskedjék tekintetbe venni a LIGA Szakszervezetek álláspontját, és amennyiben egyetért azzal, hogy az elfogadott törvény alkotmányellenes helyzetet teremt, és súlyos érdeksérelmet okoz az érintett köztisztviselőknek, kérjük, szíveskedjék megfontolni egy esetleges alkotmányossági vétő lehetőségét.

Budapest, 2010. június 8.


Tisztelettel:

  
Gaskó István  
elnök



ÁTVETTEM:

2010-06-09

  
2010. 06. 09. 12. 30  
Kovács János