

A Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága

Budapest

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott Gúr Nándor; Kiss Péter; Dr. Lampertth Mónika; Lendvai Ildikó; Mesterházy Attila; Tóbiás József (*cím*) mint a Magyar Szocialista Párt országgyűlési képviselőcsoportjának tagjai az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 1. § b) pontja és 21. § (2) bekezdése alapján indítványozzuk, hogy a tisztelt Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy **a kormánytisztviselők jogállásáról szóló** 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Tv.) 8. § (1) bekezdés b) pontja ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésével, 57. § (1) bekezdésével, 70. § (6) bekezdésével, 70/A. § (1) bekezdésével és 70/B. § (1) bekezdésével, ezért azt semmisítse meg. Tekintettel arra, hogy a támadott rendelkezés alapján várhatóan nagy számban még az Alkotmánybíróság döntésének meghozatala előtt sor kerül foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok megszüntetésére, az alapjogi sérelem reparálása, a jogbiztonság érvényesülése érdekében kezdeményezzük, hogy a támadott rendelkezést az Abtv. 43. § (4) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság a hatálybalépésére **visszamenőleges hatállyal** semmisítse meg.

1. Az 56/1991. (XI. 8.) AB határozatban fogalmazta meg először az Alkotmánybíróság, hogy az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében tételezett „jogállamiság egyik alapvető követelménye, hogy a közhatalommal rendelkező szervek a jog által meghatározott szervezeti keretek között, a jog által megállapított működési rendben, a jog által a polgárok számára megismerhető és kiszámítható módon szabályozott korlátok között fejtik ki a tevékenységüket”.

1. 1. A 142/B/1998. AB határozat alkotmányos értéknek ismerte el „**az elfogulatlan, pártatlan, befolyástól és részrehajlástól mentes közigazgatási tevékenységet, ügyintézés**”, a 849/B/1992. AB határozat pedig rögzítette, hogy alkotmányos érték az, hogy „**a közügyeket korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, pártatlan köztisztviselők intézzék a közigazgatás egész területén**”. Álláspontunk szerint ezen értékek elismerése az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében elismert jogállamiságnak a köztisztviselői jogviszonyra való konkretizálása, **ezért az ezen értékeket veszélyeztető vagy sértő jogszabályi rendelkezések sértik az alaptörvénynek a jogállamiságot tételező rendelkezését.**

Azzal, hogy a kormánytisztviselők foglalkoztatási jogviszonyát **a munkáltató indokolás nélkül megszüntetheti**, a kormánytisztviselő olyan helyzetbe kerül, hogy **ha az „elfogulatlan, pártatlan, befolyástól és részrehajlástól mentes” tevékenysége a munkáltatója érdekeivel vagy szándékaival ellentétes, alappal kell attól tartania, hogy jogviszonya felmentéssel megszűnik**, ha nem a munkáltató érdekeinek vagy szándékainak megfelelő döntést hoz. Ez a szabályozás **kiüresíti** azokat az alkotmányos értékkel bíró, a 318/B/2001. AB határozatban elismert törvényi garanciákat, amelyek **a jogsértő utasítás megtagadására vonatkoznak**, hiszen a jogviszony megszüntetése, mint fenyegetés, arra ösztönzi a kormánytisztviselőket, hogy minden korlát nélkül hajtsák végre a munkáltatói utasításokat.

Mivel a támadott szabályozás akadályozza „az elfogulatlan, pártatlan, befolyástól és részrehajlástól mentes közigazgatási tevékenységet”, ezért az a kifejtettek szerint ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésével.

1. 2. Legutóbb a 31/2007. (V. 30.) AB határozat összegezte az önkényes jogalkalmazással összefüggő alkotmánybírósági gyakorlatot. Ennek során a testület megállapította, hogy az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében elismert jogállamiság részét képező **jogbiztonság** egyik elemének tekintett normavilágosság sérelme miatt alkotmányellenesség állapítható meg, ha a szabályozás teret enged a szubjektív, önkényes jogalkalmazásnak, aminek következtében a norma hatását tekintve kiszámíthatatlan, előre nem látható helyzetet teremt a címzettek számára.

Tekintettel arra, hogy a Tv. a kormánytisztviselő felmentését indokolás nélkül megengedi, lehetővé teszi azt, hogy **a munkáltató önkényesen, végtelenül szubjektív szempontok alapján döntsön a**

kormánytisztviselői jogviszony megszüntetéséről. Ez pedig a hivatkozott alkotmánybíróági gyakorlat szerint azt jelenti, hogy a támadott rendelkezés ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésével.

2. Az Alkotmány 57. § (1) bekezdése szerint „mindenkinek joga van ahhoz, hogy (...) valamely perben a jogait és kötelességeit a törvény által felállított **független és pártatlan bíróság** igazságos és nyilvános tárgyaláson bírálja el”.

A Tv. nem tartalmaz a munkáltató és a kormánytisztviselő közötti jogvitára speciális szabályokat, így a Tv. 2. § (1) bekezdése alapján arra a Ktv. V. Fejezetét kell alkalmazni. E rendelkezések formálisan lehetővé teszik, hogy a jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén a kormánytisztviselő bírósághoz fordulhasson, ugyanakkor a Tv. – sem közvetlenül, sem a Ktv. alkalmazásának előírásán keresztül – nem írja elő a bizonyítási teher megfordítását, ennek megfelelően **a felmondás jogellenességét** a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 164. § (1) bekezdése szerint **a kormánytisztviselőnek kell bizonyítania.** Ebben a vonatkozásban is eltér a Tv. a foglalkoztatási jogviszonyokat egyébként szabályozó törvényektől, amelyek a felmentéssel vagy felmondással történő jogviszony-megszüntetés esetén a bizonyítási terhet a munkáltatóra telepítik [például a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 89. § (2) bekezdése és 193/J. § (2) bekezdése, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) 17. § (3) bekezdése, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 23. § (4) bekezdése, 29. § (1) bekezdése, 30. § (2) bekezdése és 33/A. § (2) bekezdése].

Azzal, hogy a kormánytisztviselővel **a felmentésének indokát a munkáltató nem köteles közölni**, a Tv. lényegében **lehetetlenné teszi, hogy a kormánytisztviselő** a foglalkoztatási jogviszonyának megszüntetése miatt **bírósághoz forduljon**, hiszen vagy általa nem ismert indokokról kellene bizonyítania, hogy azok valótlanok, vagy teljeskörű nemleges bizonyítást kellene végeznie, vagyis azt kellene bizonyítania, hogy semmi olyan, a kormánytisztviselői jogviszonnyal összefüggő körülmény nem állt fenn, amely a felmondást megalapozná. Ez a bizonyítási kötelezettség nyilvánvalóan nem várható el a kormánytisztviselőtől.

Álláspontunk szerint ezért a Tv. azzal, hogy indokolás nélkül teszi lehetővé a kormánytisztviselő felmentését, kiüresíti a bírósághoz fordulás jogát, ami az Alkotmány 57. § (1) bekezdésével való ellentétre vezet.

3. A támadott törvényi rendelkezés a Kormány vagy miniszter irányítása, illetve felügyelete alatt álló szerveknél foglalkoztatottakra eltérő szabályozást alkalmaz a felmentés indokoláshoz kötése tekintetében, mint amely az „alkotmányos szervek”, az autonóm államigazgatási szervek és a helyi önkormányzatok által alkalmazott köztisztviselőkre vonatkoznak.

A 849/B/1992. AB határozat szerint „[a]z önkormányzatoknál végzett köztisztviselői munka és a közigazgatás más területén végzett köztisztviselői munka ugyan összemérhető és ennyiben alkotmányos követelmény, hogy érvényesüljön a diszkrimináció tilalmának a munka világára vonatkozó alkotmányos tétele, (...) azonban minden olyan különbségtétel, ami a munkavégzés sajátosságából fakad, alkotmányosan igazolható, feltéve, hogy nem vezet a köztisztviselők személye között alkotmányellenes különbségtételre”. Míg a határozat az illetményalap meghatározása vonatkozásában – különösen a helyi önkormányzatok költségvetési autonómiájára való tekintettel – ésszerű indokot látott a megkülönböztetésre, álláspontunk szerint a felmentés indokoláshoz kötése vonatkozásában **nincs ésszerű indok arra, hogy a közhatalmat gyakorló, közigazgatási tevékenységet végző személyek között a jogalkotó különbséget tegyen.**

Ebből a szempontból az érintett személyi kör homogén csoportként való felfogását nem befolyásolja az, hogy a kormánytisztviselőkről külön törvény rendelkezik, **hiszen a tevékenység jellege a kormánytisztviselők és a köztisztviselők esetében azonos.** Az ugyanis, hogy egy államigazgatási szerv autonóm államigazgatási szervként, kormányhivatalként vagy központi hivatalként működik-e, olyan közigazgatás-szervezési/hatékonyági kérdés, amely független az ott alkalmazott, a szerv

alaptevékenységébe tartozó tevékenységet végző személyek munkájának jellegétől. Ezen túl a jelenlegi államigazgatási szervezetrendszerben az általános elsőfokú hatósági hatáskört a jegyző gyakorolja, akinek e tevékenységét a polgármesteri hivatal köztisztviselői segítik, míg másodfokon jellemzően az államigazgatási hivatalok vagy a különböző dekoncentrált szervek járnak el. Az elsőfokon és a másodfokon eljáró foglalkoztatottak tevékenységében nincsen olyan különbség, amely megalapozná azt, hogy őket a jogalkotó ne homogén csoportként kezelje. Egyes államigazgatási feladatokat ráadásul – így például az okmányirodai hatósági ügyeket – elsőfokon ellátnak mind a Kormány irányítása alá tartozó szervek alkalmazottai, mind pedig a polgármesteri hivatalok köztisztviselői.

A kifejtettek szerint **a kormánytisztviselők és a köztisztviselők a tevékenységük jellege alapján homogén csoportot alkotnak, amelyen belül a felmentés indokoláshoz kötése tekintetében ésszerű indok nélkül tett különbséget a jogalkotó**, ami sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését.

4. Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése szerint „[a] Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.” Az Alkotmánybíróság következetes, az 54/1993. (X. 13.) AB határozat óta kifejtett álláspontja szerint „[a] vállalkozás joga a foglalkozás szabad megválasztásához való alkotmányos alapjog [Alkotmány 70/B. § (1) bekezdés] egyik aspektusa, annak egyik, a különös szintjén történő megfogalmazása. A vállalkozás joga azt jelenti, hogy bárkinek Alkotmány biztosította joga a vállalkozás, azaz üzleti tevékenység kifejtése. (...) A vállalkozás joga tehát nem abszolutizálható, és nem korlátozhatatlan: senkinek sincs alanyi joga meghatározott foglalkozással kapcsolatos vállalkozás, sem pedig ennek adott vállalkozási jogi formában való gyakorlásához. A vállalkozás joga annyit jelent – de annyit alkotmányos követelményként feltétlenül –, hogy az állam ne akadályozza meg, ne tegye lehetetlenné a vállalkozóvá válást.” Ezen alkotmányos mércét a 21/1994. (IV. 16.) AB határozat az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében elismert, a munkához való jogra általánosan vonatkoztatta, amikor kimondta, hogy „[a]z alanyi jogi értelemben vett munkához való jog, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog (70/B. §), illetőleg a vállalkozás joga (9. §) között nincs hierarchikus viszony. A munkához való jogot is úgy kell értelmezni, hogy abba mindenfajta foglalkozás, hivatás, ’munka’ megválasztásának és gyakorlásának szabadsága beletartozik. Ehhez képest mind az egyik aspektus, ti. a választási szabadság külön megnevezése a 70/B. §-ban, mind a vállalkozás kiemelése a 9. §-ban csupán ismétlés vagy részletező rendelkezés. Munka, foglalkozás, vállalkozás alanyi alapjogként nem különbözik egymástól.”

A köztisztviselői jogviszony létesítését a 962/B/1992. AB határozat ugyanakkor az Alkotmánynak a közhivatal viseléséhez való jogot elismerő rendelkezésével is összefüggésbe hozta. Ezt erősítette meg az 52/2009. (IV. 30.) AB határozat is, amely szerint „[k]özhivatalon általánosságban minden, az államhatalom gyakorlásában való közvetlen részvételt, illetve közreműködést (különösen az állam nevében való cselekvést) feltételező tevékenység értendő”, ezért „az Alkotmánybíróság szerint a katonai szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok alkotmányosságát az Alkotmány 70. § (6) bekezdésében rögzített közhivatal viseléséhez való jog alapján kell megítélni.” E jog terjedelmét illetően a 962/B/1992. AB határozat – szinte szó szerint átvéve az 54/1993. (X. 13.) AB határozatban megfogalmazott mércét – rögzítette, hogy „senkinek nincs alkotmányból folyó alanyi joga meghatározott közhivatal vagy közhivatalok betöltéséhez”.

Az idézett határozatok alapján megállapítható, hogy az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében elismert, a foglalkoztatás szabad megválasztásához való jogot az alkotmányozó az Alkotmány 70. § (6) bekezdésében – hasonlóan a vállalkozás jogához – a közhivatal viselésének jogaként, így a közszolgálati jogviszonyok létesítéséhez való jogként konkretizálta. A közszféra foglalkoztatási jogviszonyaira vonatkozó szabályok alkotmányossága így az Alkotmány 70. § (6) bekezdése és 70/B. § (1) bekezdése alapján is vizsgálható.

4. 1. Az Alkotmánybíróság mindeddig nem hozott határozatot olyan ügyben, amely foglalkoztatási jogviszony indokolás nélküli megszüntetésének alkotmányosságát vizsgálta volna, e határozatok minden esetben a felmondás/felmentés könnyítéséről, a munkáltató számára a munkaviszony

megszüntetését nehezítő feltételek enyhítéséről, de nem megszüntetéséről rendelkező törvényi szabályokat vizsgáltak.

A 67/2009. (VI. 19.) AB határozat áttekintette a foglalkoztatási jogviszonyok felmondásával összefüggő alkotmánybíróági gyakorlatot. Ennek során a testület kifejtette, hogy „a felmondási okok törvényi meghatározása, a munkáltató indokolási kötelezettsége, felmondási tilalmak alkotmányossági vizsgálata során (...) a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető szabad felmondás joga az a kiinduló pont, amelyhez viszonyítottan vizsgálni lehet azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák, illetőleg azokat a jogtechnikai megoldásokat, amelyeket a jogalkotó e körben alkalmazott. (...) A munkáltatói felmondást korlátozó törvényi rendelkezések azonban mindig kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelveihez képest. (...) a felmondás indokolási kötelezettségét az Alkotmánybíróság olyan, a munkavállalók többletvédelmét szolgáló kedvezmény-szabályként értelmezte, amelyre senkinek nincs Alkotmányon alapuló joga, a munkaviszony megszüntetését a munkáltató számára nehezítő feltételek előírásánál és azok megváltoztatásánál ezért a jogalkotót széles körű mérlegelési jog illeti meg.”

A 44/B/1993. AB határozat ugyanakkor egyértelmű különbséget tett a magánszféra és a közszféra foglalkoztatási jogviszonyai között, amikor kifejtette, hogy „**az Mt. által biztosított szabad és korlátozhatatlan munkáltatói felmondási jogkört a külön törvényekben a jogalkotó nevesített felmentési jogcímekre szűkítette, azaz kifejezetten taxálta. Ezeknek a felmentési okoknak a nevesítése azonban garanciális követelmény és összefügg a köztisztviselők (közalkalmazottak) alkalmaztatási viszonyának** – tradicionálisan is meglevő és a kortársi nemzetközi jogösszehasonlításban is ismert – **stabilitásával és a közzolgálati jogviszonyok fentiekben már jelzett specifikumaival, a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai kívánalmaival.**” E határozatban az Alkotmánybíróság a foglalkozás szabad megválasztásához és a közhivatal viseléséhez való jog alkotmányellenes korlátozását a nyugdíj jogosult személyek felmenthetőségével kapcsolatban azért nem állapította meg, mert „az „nem is vonja kötelező erővel maga után a már fennálló közzolgálati illetve közalkalmazotti jogviszony megszűnését.”

A 833/B/2003. AB határozat ezt a különbségtételt még élesebben hangsúlyozta, amikor arra mutatott rá, hogy „**[m]íg az Mt. fő szabály szerint szabad és korlátozhatatlan felmondási jogkört biztosít a munkáltatónak, addig a közszférában az un. 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 közszférában zárt (karrier) típusú rendszert hozott létre a jogalkotó. A közzolgálat zárt rendszerének törvényi szabályozása során a jogalkotó nem tekinthet el a stabilitás elvének érvényesítésétől. Nyilvánvalóan ezzel ellentétes lenne az, ha valamely közzolgálati jogviszonyt minden törvényi korlátozás nélkül – a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkörében – lehetne megszüntetni.”

4.2. Az Alkotmány egyes rendelkezéseinek értelmezése során az Alkotmánybíróság – eddigi gyakorlata szerint – figyelembe veszi a Magyar Köztársaságot kifejezetten és formálisan nem kötelező nemzetközi emberi jogi gyakorlatot is.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája a 30. cikkében kifejezetten kimondja, hogy „[a]z uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.” A Chartához fűzött magyarázat (2007/C 303/02) szerint e cikk a felülvizsgált Európai Szociális Karta 24. cikkéből merít, amelynek a) pontja szerint a szerződő felek elismerik „a dolgozók [all workers] jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül, amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, vagy a vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat működési szükségleteivel”. A Chartához készült hivatalos kommentár [Explanatory Report to the European

Social Charter] 86. pontja szerint e cikket az ILO 158. számú, a foglalkoztatás megszüntetéséről szóló 1982-es Egyezménye inspirálta. Ezen Egyezmény 4. cikke tiltja a valós indok nélküli felmondást, 7. cikke szerint a foglalkoztatottnak biztosítani kell, hogy a felmondást megelőzően védekezzen a felmondást megalapozó indokok ellen, illetve 9. cikke szerint a felmondás valós indokának fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania. Az ILO 166. számú ajánlása ugyanezeket az elveket ismétli meg. Bár a Magyar Köztársaság nem ismerte el a felülvizsgált Európai Szociális Charta 24. cikkét magára nézve kötelezőnek, és nem részese az ILO 158. számú Egyezményének, rá kell mutatni arra, hogy az ILO Egyezményt az Európai Unió tagállamai közül Ciprus, Finnország, Franciaország, Lettország, Luxembourg, Portugália, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország és Svédország is ratifikálta, illetve a felülvizsgált Európai Szociális Charta 24. cikkét a felsorolt államokat nem számítva Bulgária, Dánia, Észtország, Hollandia, Írország, Olaszország, Litvánia, Málta és Románia is magára nézve kötelezőnek ismerte el. Mindez azt jelenti, hogy tizenkilenc uniós tagállam vállalt nemzetközi kötelezettséget az indokolás nélküli felmondás tilalmának érvényesítésére. Ez az „európai konszenzus” vezetett oda, hogy az Alapjogi Charta kötelező érvényének elfogadásával valamennyi tagállam vállalta, hogy az Európai Unió jogának végrehajtása során az indokolás nélküli felmondás tilalmát érvényesíteni fogja.

4.3. Álláspontunk szerint az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében elismert, a munkához való jog és a **foglalkozás szabad megválasztásához való jog mint alanyi jog szükségtelen korlátozására vezet, ha egyes konkrét, tartós foglalkoztatási jogviszonyokat a munkáltató önkényesen megszüntet**. A munkához való jog – természetéből fakadóan – nem pusztán az állammal szemben védi a munkavállalókat, hanem a munkáltatóval szemben is. A felmondás feltételeinek megkönnyítése, differenciálása a szociális piacgazdaság körülményei között alapvetően olyan foglalkoztatáspolitikai kérdés, amely önmagában nem lehet e rendelkezés alapján alkotmányossági felülvizsgálat tárgya; az azonban, **hogy egy munkáltató önkényesen, valós indok nélkül elbocsássa a munkavállalóját, nem eshet enyhébb alkotmányjogi megítélés alá, mint ha az állam jogalkotással tenné lehetetlenné valakinek egy adott foglalkozás gyakorlását**. Ez utóbbi körben az önkényes feltételek meghatározását az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésébe ütközőnek találta. Ezen túl az államnak az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdéséből fakadó intézményvédelmi kötelezettsége is fennáll. Ez a 21/1994. (IV. 16.) AB határozat szerint a munkahelyteremtést elősegítő kormányzati politika folytatására kötelezi az államot, ugyanakkor nehéz lenne megmagyarázni, hogy ha a munkahelyteremtés segítése az állam alkotmányos kötelezettsége, akkor miért ne lenne az a már megszerzett munkahelyek megtartásának elősegítése – úgy gazdasági, mint jogi eszközökkel. Azokban az esetekben, ahol sem a munkáltató érdekkörében felmerült ok, sem a munkavállaló magatartása vagy képességei nem indokolják a foglalkoztatási jogviszony megszüntetését, álláspontunk szerint az államnak alkotmányos intézményvédelmi kötelessége megakadályozni a munka, a konkrét munkahely elvesztését.

A kifejtettek szerint – különös tekintettel a bemutatott nemzetközi és európai uniós jogi aktusokra – az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése mind alanyi jogként, mind pedig az államot terhelő intézményvédelmi kötelezettségként értelmezve kizárja azt, hogy a dolgozót valós indok nélkül bocsáthassa el a munkáltató, ezért a Tv. támadott rendelkezése ellentétes az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésével.

4.4. A korábbiakban már idézett, 833/B/2003. AB határozat az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésének sérelmét állító indítványi rész elbírálása során fejtette ki, hogy „[a] közzszolgálat zárt rendszerének törvényi szabályozása során **a jogalkotó nem tekinthet el a stabilitás elvének érvényesítésétől. Nyilvánvalóan ezzel ellentétes lenne az, ha valamely közzszolgálati jogviszonyt minden törvényi korlátozás nélkül – a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkörében – lehetne megszüntetni**. A jelen eljárásban vizsgált törvénymódosítás nem a közzszolgálati jogviszony stabilitását szolgáló korlátozás megszüntetésére, hanem a korlátozásra vonatkozó szabályozás egy elemének kiegészítésére irányult.”

Még abban az esetben is tehát, ha a munka világának egészében a valós indok nélküli elbocsátás tilalma nem részesülne alkotmányos védelemben, a közszolgálat vonatkozásában az indokolás nélküli felmentés a foglalkoztatási jogviszony sajátosságaira tekintettel a hivatkozott alkotmánybíróági döntés szerint akkor is ellentétes lenne az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésével, illetve – a korábban bemutatottak szerint az ezen jogot a közszférára konkretizáló – 70. § (6) bekezdésével.

5. Az Abtv. 43. § (1) bekezdése szerint [a]zt a jogszabályt (...), amelyet az Alkotmánybíróság a határozatában megsemmisít, az erről szóló határozatnak a hivatalos lapban való közzététele napjától nem lehet alkalmazni.” Ehhez képest a (4) bekezdés lehetővé teszi azt, hogy az Alkotmánybíróság *ex tunc*, a kihirdetés vagy a hatálybalépés napjára visszamenőleges hatállyal semmisítse meg a jogszabályt, „ha ezt a jogbiztonság, vagy az eljárást kezdeményező különösen fontos érdeke indokolja.”

A közeljövőben a támadott rendelkezés alapján nagy számban várható kormánytisztviselői jogviszonyok indokolás nélkül, felmentéssel való megszüntetése, ezért **a jogbiztonság álláspontunk szerint a visszamenőleges megsemmisítést teszi szükségessé**, mivel ellenkező esetben – az Alkotmánybíróság ideiglenes ügyrendjének 31. § c) pontja szerinti *res iudicata*ra való tekintettel – az esetleges bírói kezdeményezésre induló utólagos normakontroll eljárás keretében, illetve az alkotmányjogi panaszok esetében az Alkotmánybíróság az alapjogsérelmet nem fogja tudni orvosolni. Budapest, 2010. június 29.

Tisztelettel,

.....
Gúr Nándor

.....
Kiss Péter

.....
Lendvai Ildikó

.....
Dr. Lamperth Mónika

.....
Mesterházy Attila

.....
Tóbiás József

Az indítvány státusa:

Elküldve: 2010. június 29-én

Ab-iktatás dátuma:

Az Ab döntése: