

## Prugberger Tamás

MEGJELENT: 2006. DECEMBER – 2. ÉVFOLYAM, 12. SZÁM

---

PROF. DR. PRUGBERGER TAMÁS egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Debreceni Egyetem. A cikk az OTKA 046436. sz. pályázat keretében készült. (sebestyeno120@enternet.hu)

Az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium 2006. júniusára elkészítette a kormány, lényegében Gyurcsány Ferenc kívánságának megfelelően az Országgyűlés Hivatala által T/366. sz. alatt iktatott azt a törvényjavaslatot, amelyet az Országgyűlés a 2006:LXXII. törvénnyel fogadott el. A Ktv.-nek és a Kjt.-nek ez a módosítása a jelenleginél sokkal nagyobb mozgásteret ad az állam és az önkormányzatok, illetőleg azok munkáltatói minőségben fellépő képviselői számára a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony felmentéssel történő megszüntetése terén. Ebben az írásban ezt a törvénymódosítást kívánjuk kritikai élel megvizsgálni, mégpedig az általános jogelméleti nézőpontból kiindulva deduktív úton elemezve a mai magyar joghelyzetet.

Jogelméleti síkon a helyzet az, hogy valamennyi fejlett nyugat-európai államban – beleértve a kontinentális jogrendszerektől némileg eltérő Egyesült Királyságot is –, közszférában dolgozók a képzettség és szolgálati idő függvényében jogszabályilag rögzített módon a fix bérezésben részesülnek, amelytől sem lefelé, sem felfelé eltérni nem lehet, a munkadíjazás eme relatív mozdulatlanságával arányban a szolgálati jogviszonyt is stabilitás jellemzi. Ez annyit jelent, hogy a közszolgálatban nem lehet jogi előírásoktól eltérő mértékű, azaz a gazdasági munka világában lehetséges kiugróan magas munkabérekhez jutni. Viszont ellentételezésképpen a bármikori munkaviszony megszüntetésének a kockázata is kisebb azáltal, hogy a közszolgálati jogviszony stabil, azt a közszolgálatot adó csak fegyelmi eljárás keretében vagy csak abszolút alkalmatlanság esetében szüntetheti meg. Sőt: Németországban és Ausztriában még ez utóbbi esetben is valamilyen fegyelmi vétséget kell felmutatni a közszolgálati jogviszony megszüntetése érdekében, ha pedig ez nem lehetséges, legfeljebb az idő előtti nyugdíjazás lehetősége jöhet szóba<sup>1</sup>. Az osztrák jogban ezt a helyzetet a Beamtengesetz a közszolgálati jogviszony pragmatizációjának nevezi<sup>2</sup>. A német „Beamtengesetz” ezt a kifejezést nem használja, de a köztisztviselők védelme az osztrák szabályozással egyező<sup>3</sup>. Ugyanakkor Balázs István más nyugat-európai államokra is kiterjedt jogösszehasonlító kutatásai azt mutatják, hogy valamennyi nyugat-európai államban hasonló státusvédelem illeti meg a közszférában közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszonyban dolgozókat<sup>4</sup>.

Az igaz, és a külföldi jogirodalom is felveti, hogy ez egy indokolatlan mértékű biztonságot jelent a közszolgálatban dolgozók számára, aminek hatására akár a munkavégzés hatékonysága is erőteljesen gyengül. Éppen ezért újabban a közszolgálatba lépőkkel először egy- vagy kétéves határozott idejű közszolgálati jogviszonyt létesítenek, és csak akkor véglegesítik, ha bevált az illető. A másik megoldás, hogy a közszolgálatban is kezd elterjedni a kinevezés helyett a munkaszerződéses alkalmazás, amely határozatlan időre is szólhat, és csak akkor nevezik ki az így foglalkoztatottat, ha úgy látják, hogy megérdemli a közalkalmazotti, illetve a közhivatalnoki státusba kerülést. A mai neoliberais privatizációs áramlatok előtérbe helyezik ezenkívül a nyugat-európai államokban is az állami szociálpolitika lebontását, ami egyrésztől állami intézmények – mint pl. a vasút – gazdasági társaságokká történő átalakításával, másrészt korábbi közalkalmazotti-közhivatalnoki munkaköröknek a gazdasági munka világában kialakult alkalmazotti vagy munkás jogviszonnyá való átminősítésével jár. Mindkét megoldást az 1989. évi rendszerváltást követően Magyarország is alkalmazta. A kettő között azonban igen lényeges különbség tapasztalható. A fejlett nyugat-európai államok esetében egy közintézménynek magánintézménnyé történő átalakítása esetén az átalakítás előtt oda kinevezettek státusa megmarad, és csak az újonnan odakerülő munkatársak válnak munkaszerződés-kötés alapon munkavállalói jogviszonyt létesítve alkalmazottá vagy munkássá. Nálunk Magyarországon a korábban közalkalmazottnak vagy köztisztviselőnek kinevezetteknek is megszűnik a közalkalmazotti, köztisztviselői státusa. Ugyanis felmentik őket és gazdasági jellegű munkaszerződést kötnek velük. Így következett be az, hogy amikor a rendszerváltást követően az állami vállalatokat gazdasági társaságokká, vagyis magáncégekkel kellett átalakítani, ilyen irányú törvényi előírások alapján, a korábbi közhivatalnokokat azonnal magánmunkaviszonyba sorolták át. Ennélfogva igen sokan elestek az őket megillető jubileumi jutalomtól. Ilyen helyzet előállása a fejlett EUállamokban elképzelhetetlen.

A közszférában dolgozók státuszbiztonságának a fejlett nyugat-európai államokban kialakult normáinak a közszféra hazai jogi szabályozása sem a Kjt., sem a Ktv. esetében nem felel meg. Mind a két törvény a közalkalmazotti, illetve a köztisztviselői jogviszonynak a foglalkoztató állam, illetve önkormányzat részéről történő megszüntetésére nemcsak személyi okból fennálló alkalmatlanság, hanem a munkakörnek vagy az intézménynek átszervezés okából történő megszüntetése esetében is lehetőséget ad, sőt ismeri a csoportos létszámleépítést is. A helyzet csupán annyival kedvezőbb az Mt.-beli munkáltatói felmondáshoz képest, hogy az alkalmatlanságot leszámítva a felmentést megelőzően meg kell kísérelni a munkakör, illetve munkahely nélkül maradó közalkalmazottnak és köztisztviselőnek más munkakörbe, illetve más intézménybe történő áthelyezését, és csak akkor lehet a közalkalmazottat-köztisztviselőt felmenteni, ha az erre irányuló kísérlet sikertelen maradt, vagy a felajánlott munkakörbe vagy intézménybe történő áthelyezést nem fogadja el.

Ugyanígy kell eljárni a jelenlegi jog szerint a közalkalmazotti-köztisztviselői csoportos létszámleépítés esetében is, ahol az Mt.-beli csoportos létszámleépítéshez viszonyítva annyiban áll fenn kedvezőbb helyzet, hogy már 5 fő leépítése is csoportos létszámleépítésnek minősül. A köztisztviselők esetében pedig a felmentett köztisztviselőket 6 hónapos tartalékalományba kell helyezni, amely idő alatt, ha sikerül őt köztisztviselői vagy közalkalmazotti jogviszonyban elhelyezni, nem szakad meg a felmentett köztisztviselő közszolgálati jogviszonya, ami a jubileumi jutalom és egy esetleges későbbi felmentéssel összefüggő végkielégítés szempontjából lehet jelentős.

Formailag bizonyos mértékig a mostani módosítást megelőző magyar jogi szabályozáshoz közel áll a holland szabályozás. Ez a hasonlóság azonban csak strukturális. Jóllehet a holland „Ambenari Wet” és az annak alapján mind az egyes központi intézmények, mind a területi és a települési önkormányzatok által elkészítésre kerülő „amtenari statutumok”, azaz hivatalnoki szabályzatok kivételesen lehetővé teszik, hogy ha takarékosági okokból állami tisztviselői munkaköröket felszámolnak, az állást betöltő hivatalnok felmentésre kerüljön. A felmentés azonban csak egy végső eszköz, mivelhogy a munkakört felszámoló intézménynek – a magyar Kjt.-nek és a Ktv.-nek az itt tárgyalt módosítást megelőző előírásaihoz hasonlóan – meg kell kísérelnie a köztisztviselő, az „amtenari” közszolgálaton belüli elhelyezését. Ha azonban erre nincsen lehetőség, akkor lehet csak a hivatalnokot állásából felmenteni.

Ez esetben azonban az egységesen kezelt munka- és szociálisjogi előírások értelmében az állását elvesztő hivatalnok az általános gazdasági munkajogviszonyából kikerülő munkanélküliekhez hasonlóan a „passende Arbeit” első 6 hónapjában csak olyan szintű állást vagy munkakört köteles elfogadni, amelyikből kikerült. A következő 3 hónapban már szóba kerülhet alacsonyabb köztisztviselői, vagy a képesítéssel összhangban álló bármilyen köztisztviselői állás elfogadása is. Ezt követően már más állásfelajánlások alól sem lehet kitérni, azonban a bérnek el kell érnie annak az utoljára kapott munkabérnek a 70%-át, amelyből kikerült. Ez a szabály munkavállalókra (Arbeiter) és hivatalnokokra (Ambenari) egyaránt vonatkozik.

A munkavállalók – beleértve a köztisztviselőket is – a holland jogban egzisztenciálisan sokkal nagyobb védelemben részesülnek, mint Magyarországon. Hollandiában az „Ambenari Wet” alá, a német és az osztrák „Beamtegesetz”-hez hasonlóan, mind a hatósági, mind pedig nem hatósági közintézményeknél ügyintézői, vagyis az intézmény működésével összefüggő lényeges tevékenységet végzők kapnak hivatalnoki, azaz köztisztviselői státust kinevezéssel, míg a kisegítő (pl. ügykezelői vagy hivatalsegédi) munkát ellátókat munkaszerződéssel alkalmazzák alkalmazotti (Angestellte) vagy munkás (Arbeiter) beosztásban. A holland jog a magyar Kjt.-vel ellentétben a közszolgálati csoportos létszámleépítést nem ismeri. Főszabályként a köztisztviselő (Ambenari) státusa a német-osztrákhöz hasonlóan védett és csak fegyelmi úton vagy alkalmatlanság esetén szüntethető meg. Annak érdekében azonban, hogy ez utóbbit el lehessen kerülni, a közintézmények az ügyintézőket is először egyéves határozott időre szóló munkaszerződéssel alkalmazzák és csak eme időszak sikeres letelte után történik meg kinevezéssel a véglegesítés.

A holland állami költségvetés is, a némethez és az osztrákhöz hasonlóan, az államháztartás kiadásainak a csökkentése irányában mozdult el. Míg azonban ezt a német és az osztrák „Beamtenrecht” azzal valósítja meg, hogy egyfelől jogszabálmódosítással szűkíti a hivatalnoknak minősülők körét az újonnan belépőkre nézve, másfelől pedig lehetővé teszi egyes korábban csak kinevezéssel betölthető közhivatalnoki állások munkaszerződéssel történő betöltéseit is, addig Hollandiában a köztisztviselői státuskör ilyen szűkítése helyett inkább a köztisztviselők munkaidő-óraszámát csökkentik, és így takarékoskodnak a költségvetés számára. A magyarhoz

hasonló tömeges közszolgálati létszámleépítési tendenciákra sehol sem kerül sor. A frankofon és a latin államok még annyira sem mennek el, mint az itt bemutatott germán jogrendszerek, annak ellenére, hogy mind Franciaországban, mind Olaszországban a közszolgálati státusban történő foglalkoztatás a mai magyar Kjt. és Ktv. szabályaihoz viszonyítva szélesebb területet fog át.

Mindezt összegezve: bár a Kjt.-nek és a Ktv.-nek a közszolgálati jogviszony munkáltatói felmentéssel összefüggő jelenlegi előírásai nem adnak olyan nagyfokú státus- és egzisztenciális biztonságot, mint amilyent a nyugat-európai államok közszolgálati szabályai biztosítanak, mégis valamelyest ellentételezik a besorolási előmenetelhez kötött és a gazdasági munkaviszony kiugró, bár kockázatos kereseti lehetőségeihez viszonyított szerényebb munkadíjazást azzal, hogy a felmentést megelőzően meg kell kísérelni az áthelyezést. Ennélfogva a munkáltatói felmentés mégiscsak szubszidiárius jellegű. Ezt a jelenlegi helyzetet számolja fel a Kjt.-nek és a Ktv.-nek eme írás elején megemlített törvénymódosítása.

A törvénymódosítás mind a Ktv., mind a Kjt., mind pedig a Htv. esetében a közszolgálati foglalkoztató részéről történő felmentést és végkielégítésre fennálló korlátozásokat lényegében ugyanolyan módon, de külön paragrafusban rendezi. Ez azt jelenti, hogy a Módosítás (M) értelmében mind a köztisztviselői, mind a fegyveres testületi, mind pedig a közalkalmazotti jogviszony „felmentéssel akkor szüntethető meg, ha az Országgyűlés, a kormány, a költségvetési szerv vezetője, a közigazgatási szerv vezetője, illetve a helyi önkormányzati képviselő- testület döntése alapján a köztisztviselőnek a közigazgatási szerv hivatali szervezetében”, a közalkalmazottaknak pedig „a feladatok változásából adódó átszervezés, vagy a költségvetési támogatás következtében további foglalkoztatására nincs lehetőség”. A M értelmében ugyancsak felmentéssel kell megszüntetni a vezető beosztású köztisztviselő és közalkalmazott, valamint a fegyveres testületnél a parancsnok szolgálati viszonyát, ha a vezetői, parancsnoki megbízás visszavonását követően a köztisztviselő- parancsnok, illetve a közalkalmazott más köztisztviselő- fegyveres szolgálati, illetve közalkalmazotti munkakörben való továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség, vagy a köztisztviselő a munkáltató által felajánlott másik köztisztviselői, a közalkalmazott pedig a másik közalkalmazotti munkakört visszautasítja.

A M eme új rendelkezéseiből az tűnik ki, hogy a jövőben a foglalkoztató részéről történő felmentés lefelé történő szélesítésére kerülne sor, nyilván azért, hogy a felmentett „közszolgák” szemében a szervezet, illetve az intézmény közvetlen vezetője tűnjön népszerűtlennek, ne pedig a mögötte meghúzódó utasítást kiadó, illetve az elvonással a működést ellehetetlenítő kormány. Ennek azonban még az is hátulütője, hogy ha a létszámcsökkentés eldöntésében a közigazgatási szerv vezetője szabadkezeltet kap, megnő a személyi elfoglaltságra, valamint a csekély képességekkel rendelkező vezetők kontraszelektív törekvéseire visszavezethető visszaélések veszélye. A másik szigorító újítás az, hogy a jövőben nem terhelné a felmentést kiadó intézményt a felmentés kibocsátását megelőző áthelyezés megkísérlésének a kötelezettsége. Ezáltal a foglalkoztató részéről történő felmentés elveszti szubszidiárius jellegét. Mindez vonatkozik az általános foglalkoztatói felmentésre, mind pedig a vezetői megbízás visszavonásával összefüggő felmentésre. Mindennek következménye az, hogy megszűnt a tágabb értelemben vett közszolgálatban dolgozók (köztisztviselők, közalkalmazottak stb.) státus- és egzisztenciális biztonsága, ami azt jelenti, hogy a közszféra a magánszféra bizonytalanságába csúszik le.

A M-nak másik, igencsak vitatható megszorítása az, hogy a végkielégítést a jövőben nem a munkavégzési, pontosabban a szolgálattételi kötelezettség megszűnésének a napján kell kifizetni – miként ez eddig volt –, hanem a közszolgálati-közalkalmazotti jogviszony megszűnése napján. Ez összefügg azzal a tervbe vett ugyancsak megszorító „újítással”, hogyha a köztisztviselő, illetve a közalkalmazott „a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít, a felmentési időből hátralévő idő tekintetében átlagkeresetre nem jogosult” és ugyanígy végkielégítésre sem. Csupán „az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét kell számításba venni”.

A M-nak ez az újítása egyértelműen alaptalan gazdagodás az állam javára, és a közszférában dolgozók tisztességtelen kiszigerelését jelenti. Ily módon a közszféra alkalmazottai a szó valódi értelmében „közszolgálókká” válnak, vagyis olyanokká, akiket a közszféra bármire felhasználhat, és ha már nincsen szüksége rájuk, bármikor „elcsaphatja” őket a gondoskodási kötelezettség (Fürsorgepflicht) mellőzésével. A M megalkotója elfelejtette azt, hogy a végkielégítés tulajdonképpen „fájdalomdíj”, egy eszmei-erkölcsi kártalanítás amiatt, hogy valamely külső

körülmény vagy belső cégindíték miatt a munkáltató a munkavállalót, jelen esetben a „közszolgát” nem tudja tovább alkalmazni. A nyugat-európai munkajogi szabályok értelmében a jogszerűen járó végkielégítés alól csak akkor mentesül a munkáltató, ha ő maga keres és talál másik munkahelyet munkavállalójának<sup>5</sup>. Itt viszont szó sincs arról, hogy az állami szerv segítené a felmentett közszolga elhelyezését. Sőt arra kötelezi, hogyha közintézménynél vagy annak befolyása alatt lévő magánmunkáltatónál a saját erejéből tudott elhelyezkedni, ezt haladéktalanul közölje a felmentőjével, hogy az a fent már említett levonásokat megtehesse. Ez összeegyeztethetetlen nemcsak a szociális, hanem a jogállamiság elveivel is.

Ez a módosítás lényegében jogszerűvé tenné az 1993. október végi keltezésű miniszterelnöki rendelettel végrehajtott köztisztviselői csoportos létszámleépítési hullámot, amely törvényességi szempontból egyrészt az Mt. 17. §-ának (1) bekezdésében előírt előzetes egyeztetés elmaradása, másrészt pedig a Szakszervezetek Érdekegyeztetési Fórumával (SZÉF-fel) a kormány által utólagosan megkötött szerződésnek a kormány általi be nem tartása miatt volt erősen vitatható<sup>6</sup>. Csak rontotta az ország jogállami helyzetének a megítélését, hogy az állam szerződésszegése miatt a megállapodásellenesen elbocsátott köztisztviselők által megindított perekben a Legfelsőbb Bíróság (LB) iránymutatásával és felülvizsgálati határozataival asszisztált a kormánynak<sup>7</sup>. Ugyanis kimondta, hogy a SZÉF-fel kötött és a Magyar Közlönyben is közzétett megállapodás – minthogy az sem nem polgári jogi szerződés, sem nem jogforrás – nem köti a kormányt, megfelelően arról, hogy itt olyan kollektív szerződésről van szó, amelyre az EU valamennyi régi tagállamában jogilag kikényszeríthetően érvényesül a „pacta sunt servanda” elve<sup>8</sup>. Ezenkívül az is elfogadhatatlan a kulturált nyugat-európai bírósági perrendtartások szempontjából, hogy míg ott a felülvizsgálati kérelmeket, különösen munkaügyi perekben, nemcsak 3, hanem gyakran 5 tagú tanács bírálja el, nálunk az LB egy bírása dönt azok elfogadása vagy elutasítása felől. A köztisztviselők egzisztenciáját érintő csoportos létszám-leépítési ügyekben az itt már említett LB-intenciók következtében a benyújtott felülvizsgálati kérelmek sorozatosan elutasításra kerültek. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság ez ügyben benyújtott két alkotmányossági panaszt is elutasított, ahol azonban az elsónél Vasady Anna alkotmánybíró különvéleménnyel élt<sup>9</sup>.

Egyedül a soron kívüli minősítés bevezetésének a szándéka előremutató a Mban, amire akkor kerülne sor, „ha a köztisztviselő a Ktv. 34. § (4) bekezdésében szabályozott teljesítményértékelés alapján megállapítható, hogy a köztisztviselő a teljesítménykövetelményeket nem vagy nagyon csekély mértékben, illetve nagyon alacsony színvonalon teljesítette”. Ez a tervbe vett szabály annyiban helyes, hogy a köztisztviselőt feladatainak lelkiismeretes elvégzésére ösztönzi, mert különben akár alkalmatlanság okából történő felmentésének, akár pedig fegyelmi eljárás útján történő hivatalvesztésnek nézhet elébe.

Végezetül szólni kell arról, hogy e Módosítás aktuálpolitikai okokból fogalmazódott meg azért, mert a kormányzat az előző ciklusban az általa folytatott hibás gazdaság-, és pénzügyi politika által előállított tetemes államháztartási és költségvetési hiányt lakossági és közintézményi megszorításokkal igyekszik csökkenteni. A takarékoskodás e módja helyett azonban inkább a köztisztviselői és a közalkalmazotti vezetői bérek és a különböző pótlékok magas összegeinek a lefaragása lehetne célszerű, amire a Valóság ez évi augusztusi számában részletes javaslatokat tettem<sup>10</sup>. Emellett felvetem még Sárközy Tamás javaslatát, aki szerint a kormány által tervezett tömeges köztisztviselői és közalkalmazotti létszámleépítések helyett a megfelelő helyekre történő áthelyezéssel sok köztisztviselő és közalkalmazott további foglalkoztatása megoldható lenne<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> V. ö. Peine/Heinlein: Beamtenrecht, 2. Aufl. C. F. Müller Verlag Heidelberg 1999. 105–115. old.

<sup>2</sup> Reisner: Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht. Manzsche Verlag Wien 2003. 18. és 381. old. (Art 10. Abs. 1. Z.16 B-VG, Art 26. B-VG.); Arbeitsrecht, Kodex des österreichischen Rechts, 24. Aufl. Linde Verlag, Stand 1. 9. 2002. 4., 4.20, 4. 27–29.

<sup>3</sup> L. az 1. sz. jegyzetet.

<sup>4</sup> Balázs: A közszolgálati jogviszony személyi hatálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben. Magyar Közigazgatás, 1992/2. sz. 78–83. o.; U.ö.: A közszolgálat francia rendszeréről, Magyar Közigazgatás, 1985/5. sz. 38–39. és 42–45. o.

<sup>5</sup> L. Iura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht), Editions Techniques Juris Classeurs, Paris-C. H. Bec Verlag München), I-III. 10-70.10

<sup>6</sup> Az Mt. 17. § (1) bek. a) pontja értelmében a kormány az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével határozhatja csak meg a munkavállalók nagyobb csoportját érintő gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban az Mt.-től eltérő szabályokat. Ez jelen esetben nem történt meg, holott a Ktv. 71. § (2) bek. alapján az Mt. 17. §-át is a köztisztviselők

esetében is „megfelelően alkalmazni” kell.; Kommentár hozzá. Prugberger: Még egyszer a köztisztviselői létszámleépítési perekről. Munkaügyi Szemle, 2006/2. sz. 54. o.; V. ö.; Egy megállapodás mellőzésének méregfogai, In: Munkástanácsok Híradó, Évkönyv. X. évf. (2005). 9. sz. 133–135. o.

<sup>7</sup> Prugberger, A köztisztviselői létszámleépítési perekben hozott bírósági ítéletek problematikus vonásai, Magyar Jog, 2005/6. sz. 334–336. o.

<sup>8</sup> V. ö. Jura Europae I. 20-50-5-7 (Belgium); II. 40.50.5. etc. 50.50-4 (Luxemburg); III. 90.50-5-11. (Egyesült Királyság); Alvez, A. O.–Perez M. P.: Gewerkschaftsrechte im Betrieb nach spanischem Recht. Arbeitsrecht im Betrieb. 12/1989. 334. o. köv. o.; Pinto M.: Portugal, In: International Encyclopedie for labour law. Vol. Part. II. Chapt IV. § 1.3. Megjegyzés: Az EU lehetővé teszi az irányelvimplemenációt olyan országos általános és ágazati kollektív szerződéssel, amelynek tárgyalásában és megkötésében az állam is részt vesz.

<sup>9</sup> Az első alkotmánybírósági panaszra jött elutasító határozat száma AB 833/B/2003.; a második panaszra MKAB Főtitkár 610/2006/2. sz. értesítése hatáskör hiányáról.

<sup>10</sup> Prugberger: Munkavállalói kiszolgáltatottság a „baloldali” Magyarországon. Valóság, 2006/8. sz. 32–46. o.

<sup>11</sup> Sárközy T.: Államszervezetünk potenciális zavarai. HVG/ORAC Lap- és Könyvkiadó 34–37., 53–54., 90–91., 113–116. o. (Megjegyezzük, hogy Sárközy éppen a reform során azt az észak-európai reformmegoldást ajánlja, amelyet mi is a köztisztviselőkre kihatóan a külföldi összehasonlítás tekintetében itt felvázoltunk (Sárközy 53–54. o.).