



PEDAGÓGUSOK SZAKSZERVEZETE

ORSZÁGOS IRODA

1068 Budapest, Városligeti fasor 10. 1417 Budapest, Pf. 11.

Telefon: 322-8453; 322-8454; 322-8455

Fax: 322-8099

Internet: <http://www.pedagogusok.hu>

E-mail: psz@internet.hu; tanacsadas@drdudaslilian.hu

PSZ Titkárok részére

Kelt: Budapest, 2009-02-04

Tárgy: jogi tájékoztató

Iktatószám: J10/2009

FELMENTÉSI SZABÁLYOK IV./2009.

Kedves Kartársak!

Sajnos a létszámleépítések miatt sokan kényszerültek olyan helyzetbe, ahol nagyobb és pontosabb jogszabály ismeret szükséges, mint eddig. Tudomásul kell venni, hogy a létszámleépítéseknek gátat szabni nem tudtok, legfeljebb mederben tudjátok tartani. Az összes munkahelyek megmentésének reális esélye sajnos nagyon kevés, mondhatnám semmi.

Ez az anyag azért készült, hogy jogszabályok terén tájékozottak legyetek, ugyanis mindenhová jogtanácsosként eljutni fizikai képtelenség. Nagyon fontosnak tartom felhívni a figyelmet, hogy az érdekegyeztetésbe belevágni a jogismeret nélkül nem lehet.

Az alábbi jogszabályok hosszúak, azonban megnyugtatók mindenkit, nem nehezebbek, mint pl. a filozófia, módszertan vagy a pszichológia tantárgy vizsgaanyaga! Ráadásul, ami nem érthető, akkor ARRÓL tudunk konzultálni.

A kapcsolatfelvétel lehetséges:

- e-mail: www.pedagogusok.hu honlapján Jogesély rovatban, és/vagy a tanacsadas@drdudaslilian.hu;
- telefon: 06/1/ 322-8454, itt változó, hogy mikor vagyok: a telefonközpont meg tudja mondani.
- mobilszámon hétköznap általában: 15.00-17.00-ig: 06/70/375-6322.

IV.

A felmentésekről való tudnivalók, amelyeket **az egyén szintjén** kell betartani:

1.A) A felmentés jogszerűen indokolással történhet az egyéni munkavállaló közalkalmazott számára. Ezeket a szabályokat a **közalkalmazottak jogállásáról** szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) **30. §** tartalmazza, amelyet a teljesség igényével beidézek, s amely értelmében:

„**30. § (1)** A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a 30/A-30/B. §-ban foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;

b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselőtestület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsoökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;

c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;

d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §); illetve

e) az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.

(2) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

(3) Ha az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások

elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el..”

Ha tehát a fenntartó döntése alapján történik a felmentés, akkor az pedagógus esetében nem kezdődhet július 1. napjánál előbb a már idézett a Köot. **102. § (9) bekezdése** alapján és csak a **Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontja** lehet az indokolásban megnevezve a fenntartói döntés számát és tartamát!!!

B) A felmentéskor az alábbi szabályokat kell betartania a munkáltatónak:

„**30/A. § (1)** A 30. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye - feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak -, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

a) a munkáltatón belül,

b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve

c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)-c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

(2) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerint kéri betöltetlen munkakör felajánlását, a munkáltató a fenntartóját, illetőleg az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatót köteles haladéktalanul megkeresni. A megkeresés kizárólag az érintett közalkalmazottnak az e törvény 5. számú melléklete szerinti közalkalmazotti alapnyilvántartás II-VII. pontjaiban foglalt adatait és az általa betöltött munkakör megnevezését tartalmazza.

(3) A munkáltató fenntartója a 30/E. § szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a közalkalmazott részére felajánlhatók.

(4) Az (1)-(3) bekezdést, továbbá a 30/C. § (1) bekezdés a) pontját, (2) bekezdés a) pontját és (3)-(4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor is azzal, hogy

a) felmentésen a munkáltató jogutód nélküli megszűnését kell érteni, és

b) a 30/A. § és 30/C. § szerinti eljárást legalább a munkáltató jogutód nélküli megszűnése előtt tíz nappal be kell fejezni.

30/B. § (1) A 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsoökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottnak a jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. A kérelmet az abban részes valamennyi közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a 30/C. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató erre lehetőséget ad. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a munkáltató - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó közalkalmazottak kinevezését.

(2) A munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét - a felek közalkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában - a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani.

30/C. § (1) A munkáltató a 30/A. §-ban foglalt állásfelajánlás során a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat

a) a 30/A. § (3) bekezdése szerinti felajánlható munkakörrel (munkakörökről) vagy a pályázat lehetőségéről, továbbá

b) a 30/B. § szerinti lehetőségről és a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevééről, munkakörüik megnevezéséről, továbbá a kinevezésmódosítással a közalkalmazottak között elosztható munkaidő mértékének felső határáról, illetve - döntése esetén - a napi négy óránál rövidebb munkaidő kikötésének lehetőségéről.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást követő öt napon belül

a) a közalkalmazott írásban nyilatkozik a felajánlott munkakör elfogadásáról, illetve

b) a 30/B. § (1) bekezdés szerinti kérelmet a munkáltatóval közölni kell.

(3) A munkakör elfogadása esetén a munkáltató gondoskodik a kinevezés megfelelő módosításáról, illetve kezdeményezi a közalkalmazott áthelyezését. Ha felajánlható munkakör nincs vagy a közalkalmazott a felajánlott munkakört elutasította, ezt a felmentést tartalmazó iratban a munkáltatónak fel kell tüntetnie. A (2) bekezdés szerinti nyilatkozat elmaradását a munkakör elutasításának kell tekinteni.

(4) A 30/A. §-ban foglaltak teljesítésével felajánlott munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásnak kell tekinteni. A (2) bekezdés a) pontjában foglalt nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekinteni.

30/D. § (1) Két vagy több helyi önkormányzat írásban megállapodást köthet a 30/A. §-ban foglaltak szerinti tájékoztatás teljesítésére a megállapodásban részes helyi önkormányzat által fenntartott munkáltatónál a 30. § (1) bekezdésének a)-b) pontja szerinti, valamint az egészségügyi alkalmatlanság miatti felmentés megelőzése érdekében.

(2) A megállapodás hatálya kiterjed az azt kötő önkormányzatok fenntartásában lévő, e törvény hatálya alatt működő valamennyi munkáltatóra, melyeknél a helyben szokásos módon kell a megállapodásról a közalkalmazottakat tájékoztatni. A megállapodásban továbbá rendelkezni kell annak időbeli hatályáról.

(3) A megállapodás alapján a 30/A. és 30/C. §-ban foglaltakat az önkormányzat, illetve a munkáltató azzal az eltéréssel köteles teljesíteni, hogy a tájékoztatás teljesítése érdekében a munkáltató fenntartója mellett a megállapodásban részes többi önkormányzatot is köteles megkeresni, amelyek a munkáltatót közvetlenül értesítik az álláshelyekről, illetve azok hiányáról.

30/E. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató fenntartója elektronikus adatnyilvántartást vezet

a) a munkáltató, továbbá

b) a saját munkáltatói szervezete e törvény hatálya alá tartozó

betöltetlen munkaköreiről, az ahhoz szükséges képzési előírásokról és egészségügyi feltételeiről.

(2) A munkáltató legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnéskor köteles tájékoztatni a fenntartót a megszűnés következtében betöltetlenné váló munkakör

a) megnevezéséről, továbbá

b) a betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, szakképzettségről és szakképesítésről, illetve egészségügyi alkalmassági feltételekről.

30/F. § A 30/A-30/E. § rendelkezéseit a közoktatási ágazatban a külön törvény alapján megállapított, a munkaerő-gazdálkodásra vonatkozó szabályokban foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

az erről szóló tájékoztatás közlésének időpontja irányadó a felmentési védelem fennállása tekintetében.”

b. Az **Mt. 90. §-a**, amely értelmében:

„90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),

d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve a gyermek hároméves koráig - fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermekgondozási segély folyósításának,

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,

g) a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama.

(2) A felmondási idő, ha az (1) bekezdésben meghatározott felmondási védelem időtartama

a) a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,

b) a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap

elteltével kezdődhet el.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a munkavállaló munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A (2) és (4) bekezdés rendelkezései a csoportos létszámcsoökkentés végrehajtása során nem alkalmazhatóak.”

c. A **Kjt. 31-32. §§-a**, amely értelmében:

„31. § (1) A közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka;

b) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;

2. Felmentési korlátok, tilalmak:

a. **Kjt. 31/A. §-a**, amely értelmében:

„31/A. § A felmentési védelem fennállása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó. Ettől eltérően

a) a 30/A. § (1) bekezdésében foglalt munkakör-felajánlási lehetőség, illetve

b) a 30/B. § (1) bekezdése szerinti kinevezésmódosítási lehetőség esetén

c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint

d) a munkáltató által vagy hozzájárulásával más szervek által iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre küldés miatt a munkavégzés alóli felmentés ideje.

(2) A felmentési idő, ha az (1) bekezdésben meghatározott felmentési védelem időtartama

a) a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,

b) a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el.

32. § (1) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel

a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;

b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint

c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

(2) Ha a 30/A. § (1) bekezdése szerinti munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a felmentés indoka - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c)-d) pontján alapul. A munkáltató munkakör-felajánlásával kapcsolatban a 30/A. § és a 30/C. § szerint köteles eljárni.”

3. A felmentésre irányadó időtartamokat a **Kjt. 33. §-a**, a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket a **Kjt. 37. §-a**, a felmentési időre járó juttatás módját a **Kjt. 37/A. §-a** szabályozza, amely értelmében:

„**33. § (1) Felmentés esetén a felmentési idő** legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

a) öt év után egy hónappal;

b) tíz év után két hónappal;

c) tizenöt év után három hónappal;

d) húsz év után négy hónappal;

e) huszonöt év után öt hónappal;

f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

(3) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavég-

zés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat - a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

(4) hat. Kívül (...)”

37. § (1) Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya

a) felmentés,

b) rendkívüli lemondás,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy

d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

(2) Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. §].

(3) Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a közalkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy közalkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszűnt vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a közalkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon közalkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

(4) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a (6) bekezdésben meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezzen. A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 22. § (8) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tizennégy éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából, továbbá a tizenkét éven aluli gyermek betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(5) A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

a) jogutódlás esetén a jogelődnél,

b) a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban, közal-

kalmazotti jogviszonyban töltött időt is [Mt. 86/C. § (5) bekezdés, 25/B. § (6) bekezdés].

(6) A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
- b) öt év: két havi,
- c) nyolc év: három havi,
- d) tíz év: négy havi,
- e) tizenhárom év: öt havi,
- f) tizenhat év: hat havi,
- g) húsz év: nyolc havi

átlagkeresetének megfelelő összeg.

(7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [37/B. § (1) bekezdés a) pont] vagy a kordedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

(8) A végkielégítés mértéke az (6)-(7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.

(9) A végkielégítés összegének a felére jogosult a közalkalmazott, ha felmentésére vagy közalkalmazotti jogviszonyának a 25. § (1) bekezdés c) pontja szerinti megszűnésére azért került sor, mert a munkáltató által felajánlott, a 30/A. § szerinti munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, illetőleg áthelyezéséhez nem járult hozzá, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,

b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, illetve hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a közalkalmazott személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy

d) az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazott esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke közalkalmazotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

Az a) pont alkalmazásakor a felajánlott illetmény a közalkalmazott fizetési osztálya és fokozata szerinti garantált illetménye mértékénél nem lehet alacsonyabb összegű.

(10) Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a közalkalmazott részére kifizetni.

(11) A végkielégítést a munkáltató költségére a közalkalmazott tartózkodási helyére kell megküldeni.

(12) Ha a közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében átlagkeresetre nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

37/A. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a közalkalmazott részére az utolsó munkában töltött napon - a 37. § (10) bekezdésében foglaltak kivételével - ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

(2) A közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetre havonta egyenlő részletekben jogosult.

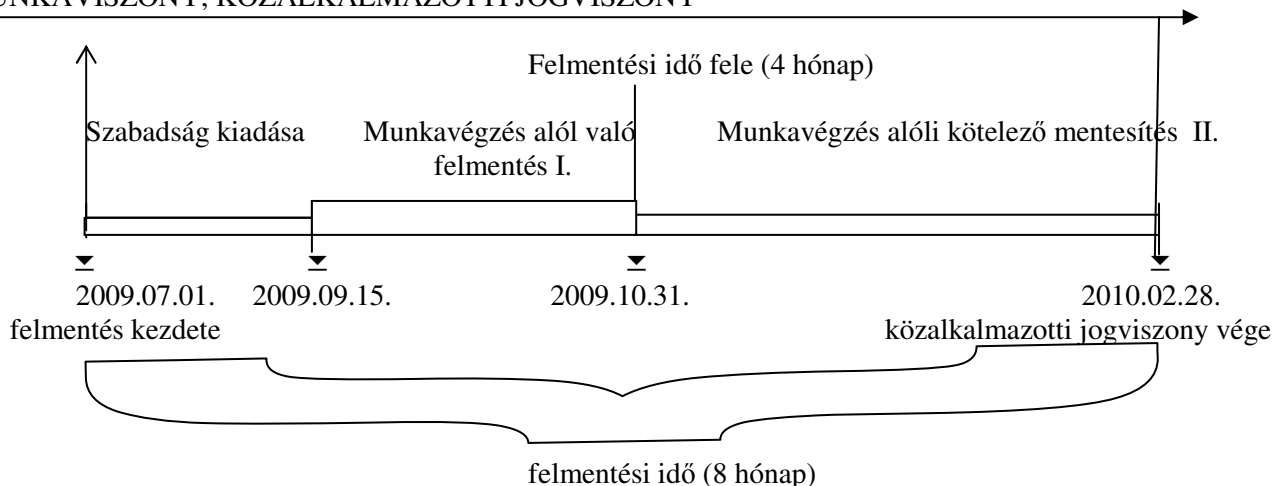
A felmentési időre jár a szabadságnap (lisd. jelen tájékoztató 6. pont), azonban a szabadság nem hosszabbítja meg a felmentési időt!

A felmentési időben tehát a kifizetésre kerülő összeg és jogcím:

- **szabadság** esetén **távolléti díja**;
- a **felmentés idejére átlagkeresete** jár, amelyet havonta egyelő részben kell számára megküldeni. Felhívom figyelmét, hogy az **Mt. 136. §-a** rendelkezése alapján a felmentési időben ki nem adott szabadságot a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató megválthatja pénzben is.
- A felmentési idő utolsó napján kifizetésre kerül a végkielégítés (jelen esetben **8 havi**), amely számítás alapja szintén az **átlagkereset (Mt. 152. §)**.

A fentieket folyamatábrán szemléltetve és a 8 havi felmentést 2009.07.01-től, számítva (szabadságnap száma csak példa!):

MUNKAVISZONY, KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY



A felmentési idő felében kell felmenteni a közalkalmazottat a munkavégzés alól (ábrán: Munkavégzés alól való felmentés II.), a másik felében munkavégzésre kötelezhető. Ebben az időszakban a szabadsága azonban kiadható.

Különleges rendelkezések:

A) Bármikor elküldhetők azok a közalkalmazottak, akik a technikai, gazdasági személyzet dolgozói, és aki nyugdíjas, amelyről a **Kjt. 37/B. §-a** rendelkezik, amely értelmében:

„**37/B. § (1) E** törvény alkalmazása szempontjából a közalkalmazott akkor minősül nyugdíjasnak, ha

a) a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve

b) az a) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy

c) karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy

d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy

e) szolgálati nyugdíjban, vagy

f) korengedményes nyugdíjban, vagy

g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg

h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül.

(2) A közalkalmazott akkor részesül az (1) bekezdés b)-h) pontokban felsorolt nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak minősül az a közalkalmazott, aki az előrehozott nyugdíj feltételeivel rendelkezik, és felmentésére a 30. § (1) bekezdése e) pontja alapján kerül sor.

(4) A közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.”

B) Akik az előrehozott öregségi nyugdíj korhatárt megelőző 5 éven belül vannak és van 25 év közalkalmazotti jogviszonyuk, úgy ők igénybe vehetik a **prémium évek** nevű programot, amelyet a 2004. évi CXXII. törvény szabályoz és amelyet jelen tájékoztatóm melléklete tel-

jes terjedelemben. Fontos, ezt a lehetőséget a munkáltatónak fel kell ajánlania!!!

C) Szakszervezeti tisztségviselők és KT tagok, elnökök esetére vonatkozik az **Mt. 28. §-a és a Mt. 62/A. (2) bekezdése**, amelyek értelmében:

„**28. § (1)** A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, az átirányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez. Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

(2) A szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy

b) a szakszervezet érdek-képviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(3) A tisztségviselővel szembeni rendkívüli felmondás esetén a (2) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három munkanapon belül köteles közölni.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

(5) Amennyiben a választott tisztségviselő ügyében az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az (1) bekezdésben meghatározott jogosultságot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, melyben a tisztségviselő tevékenységét kifejti.

(6) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a (4) bekezdésben foglalt időtartamig és feltétel mellett, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében is megilleti a tisztségviselőt. (...)

62/A. § (1) A 62. § (3) bekezdésben megállapított munkajogi védelmet az üzemi megbízott tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervet megillető jogosultságot - ha az üzemi megbízott nem szakszervezeti tisztségviselő - a munkavállalók közössége gyakorolja.

(2) Az egyetértésről a munkáltató tájékoztatását követő tizenöt napon belül a munkavállalók szavazással döntenek; a szavazás akkor érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A szavazásra egyebekben a megválasztásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a szavazás elmaradását vagy érvénytelenségét az egyetértés megadásának kell tekinteni.

(3) A munkavállalók előzetes értesítéséről a munkáltatónak megfelelően gondoskodnia kell.”

D) A közalkalmazottak szabadságáról rendelkezik a. a **Kjt. 56. §-a**, amely az **alapszabadságot** szabályozza:

„A közalkalmazottat (...)

b) az "E", "F", "G", "H", "I", "J" fizetési osztályban és a 79/C. §-ban említett munkakör betöltése esetén **évi huszonegy munkanap** alapszabadság illeti meg.

a) A **Kjt. 57-57/A. §-át** kell alkalmazni a **pótszabadságról**, amely értelmében:

„**57. § (1)** A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

(2) A magasabb vezető megbízású közalkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.

(3) A bölcsődékben, a csecsemőotthonokban, az óvodákban, továbbá az alsó-, közép- és felsőfokú oktatás

keretében, valamint az egészségügyi ágazatban az oktató, nevelő munkát végző közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató oktató, nevelő, illetőleg az oktatással, neveléssel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktatással és neveléssel kapcsolatos munkák körét végrehajtási rendelet állapítja meg.

(4) Évenként öt munkanap pótszabadság jár a tudományos munkatársnak - ideértve a közkönyvtárak, levéltárak és múzeumok tudományos munkakört betöltő közalkalmazottait - és az ennél magasabb munkakörű tudományos közalkalmazottnak. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a tudományos munkatársak körét végrehajtási rendelet állapítja meg.

(5) A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a közalkalmazott ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

(6) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül az (5) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a közalkalmazottat is, akit rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze.

57/A. § (1) Az 56. §-tól eltérően a magasabb vezető munkakörre kinevezett közalkalmazottat naptári évenként harmincöt, a vezetői munkakörre kinevezett közalkalmazottat harminc munkanap alapszabadság illeti meg.

(2) A kinevezett vezető az 57. § (1)-(4) bekezdése szerinti pótszabadságra nem jogosult.”

b) A pedagógusok a pótszabadság igénybevételéről rendelkezik a Kjt. végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú **138/1992.(X.8.) Korm. rendelet** (Vhr.) **11. §-a**, amely értelmében:

„(1) A pedagógusnak az iskolában az őszi, a téli és tavaszi szünet munkanapjai tanítás nélküli munkanapok.

(2) A pedagógus szabadságát - a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével - elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a június 1-jétől augusztus 31-ig tartó időszakban kell kiadni. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.”

c. Ha valakinek kiadatlan szabadsága van, akkor az **Mt. 134. § (1)-(3) és 11 bekezdése és a Kjt. 58. és 59/A. §-a** értelmében:

„**134. § (1)** A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg.

(2) Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a

munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

(3) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama - az esedékesség évében történő megkezdése esetén - a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató

a) kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig,

b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. E rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet. (...)

(11) A 11. § (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően

a) a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem éviül el;

b) a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.”

Kjt. 58. § (1) A pótszabadság a közalkalmazottat alapszabadságán felül - a (2)-(3) bekezdésben foglalt kivételekkel - egyszerre többféle jogcímen is megilletti.

(2) A fizetési fokozathoz kapcsolódó [57. § (1) bekezdés] és a munkakör [57. § (3)-(4) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.

(3) A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadságot évi tizenöt munkanap mértékéig össze kell számítani.

Kjt. 59. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaidőről és a pihenőidőről szóló rendelkezései közül (Harmadik rész, VI. fejezet) a 117/A. § (1) bekezdése, a 117/B. § (2) bekezdése, a (3) bekezdésének b) pontja és a (4) bekezdése, a 131. §-a, valamint a 132. § (4)-(6) bekezdése nem alkalmazható.

(3) A Munka Törvénykönyve 134. § (4) bekezdésétől eltérően a munkáltató a közalkalmazott kérésére nélkül kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja a szabadságot az 57. § (3) bekezdés szerinti

pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazott esetében.

d. Az Mt. 136. § (1)-(2) bekezdése értelmében:

„136. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.”

Tehát, vagy kiadják a szabadságot a munkaviszony megszűnéséig vagy a munkaviszony megszűnésekor azt pénzben megváltják, azaz kifizetik.

Végezetül: Bármilyen írásbeli anyagot átvesz bárki, és látja, hogy az irat keltezése és az átvétel napja nem azonos, akkor írja rá, mikor vette át, vagy mikor közölték vele.

A felmentési határozatra fokozottan ez érvényes, a határidők számításánál ennek a Munkaügyi Bíróságon való érdekérvényesítésnél óriási jelentősége van.

Kérem a fentiek szíves tudomásulvételét.

Eredményes munkát kívánva
üdvözlettel:

Dr. Dudás Lilian
jogtanácsos