

Kiemelten a felmentést megelőző szabályokról

A munkahelyeken sajnos már a nyáron elkezdődtek a létszámleépítés miatt a felmentések, ám sok munkáltató csak mostanában kezdett bele. A **közalkalmazottak jogállásáról szóló** 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2008. január 1-jétől megszigorította a felmentési szabályokat, mégis sok munkáltató ezt nem veszi tudomásul.

Nagyon fontos szabály, hogy a Kjt. 30/B és 30/A. §-osok sorrendjét felcserélni nem lehet, azaz jogalkotó számozása nem jelenti a gyakorlatban való sorrendiséget. Ha ugyanis a Kjt. 30/B. §-a szerint a kollegák a részmunkaidőt vállalják valamennyien, akkor nem menthető fel egyikük sem, így nem kerülhet sor ezen a jogcímen felmentésre. Felhívom a figyelmet a határidőkre s betartásukra, mert ezek eljárásjogilag védett időtartamok, azaz megsértésük munkaügyi pereket vonhat maguk után.

A honlap belső oldalán, Tudnivalók a felmentésről IV. számú tájékoztatóban olvashatnak bővebbet erről, felhíva a figyelmet arra, hogy melyek azok a szabályok, amelyeket **az egyén szintjén** kell betartani. A legfontosabbakat, amelyek erre az esetre vonatkoznak, itt kiemeljük a szöveg alatti ábra bemutatásával is.

1) A felmentés jogszerűen indokolással történhet az egyéni munkavállaló közalkalmazott számára. Ezeket a szabályokat a **közalkalmazottak jogállásáról** szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) **30. §** tartalmazza, 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 fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, 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 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, az indokolásban meg kell nevezni a fenntartói döntés számát és tartamát.

2) A felmentéskor az alábbi szabályokat kell betartania a munkáltatónak a **Kjt. 30/B. §-a** szerint (*világoskék szakasz és nyíl*):

„30/B. § (1) A 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsökkentést 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.”

Ennek a §-nak az indoklása munkajogi kommentár szerint:

„A törvény pontosítja a felmentés elkerülése érdekében alkalmazandó részmunkaidős kinevezés-módosítás Kjt. 30/B. §-ába foglalt feltételeit, és kimondja, hogy ez a lehetőség csak a nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottakat illeti meg. A szabály szerint, amennyiben létszámleépítés során az azonos munkakört betöltő, a létszámleépítéssel esetlegesen érintett valamennyi közalkalmazott, vagy közülük egy, vagy több kezdeményezi kinevezésükben a részmunkaidő kikötését, közalkalmazotti jogviszonyuk a létszámleépítés keretében nem szüntethető meg. A munkáltató ennek érdekében azt a munkaidő mértékét közli a közalkalmazottakkal, amelyre a létszámleépítést követően az érintett közalkalmazotti munkakörökben a továbbiakban is szüksége van, és ezt az óraszámot oszthatják el megállapodásuk alapján egymás között a kérelmező közalkalmazottak. Ennek során egy főre napi 4 óránál kevesebb nem eshet, kivéve, ha ezt a munkáltató az előzetes tájékoztatásban lehetségesnek nyilvánította. Ha a munkaidő arányára vonatkozó előírásnak a kérelem megfelel, azt a munkáltató teljesíteni köteles. Az új szabály azt sem követeli meg, hogy valamennyi, felmentéssel esetlegesen érintett közalkalmazott aláírja a kérelmet, elegendő csak azok aláírása, akik a munkaidő csökkentésére irányuló ajánlatot teszik a munkáltatónak.”

3) Ha a kollegák egymással 5 napon belül nem tudnak megegyezni a részmunkaidőben való foglalkoztatásban, akkor kerül sor a munkáltató által kiválasztott személy

felmentésére, amelyet – lsd. 4. pontban foglalt kivétellel - követ a **Kjt. 30/A. §** rendelkezéseinek betartása, amely értelmében (piros nyíl):

„**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.”

4) **Figyelem!** Ha van a felmentésre váró kollegák között, akik a **Prémium programról szóló 2004. évi CXXII. törvény** (továbbiakban: Ptv.) hatálya alá tartoznak, akkor számukra a Kjt. 30/A. §-a szerinti teendővel egy időben kell felajánlani ebben a törvényben foglalt lehetőséget írásban (rózsaszín nyíl), előbb semmiképpen sem. Ugyanakkor, mivel a Ptv. törvény biztosította jogviszony elfogadása lehetőség, és nem kötelessége a közalkalmazottnak. Ennek figyelembevételével valójában a 14 nap válaszadásra adott időt meghaladóan kezdődhet el – a kollega választása szerint - valóban a felmentés alanyainak a kiválasztása, és akkor kezdődhet meg a felmentés a már idézett Kjt. 30/A. §-a szerint.

Dr. Dudás Lilian
jogtanácsos, kiképzett mediátor

A felmentés folyamata

A folyamatábra csak például szolgál!

