

**MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA**

**T/3092. számú**

**törvényjavaslat**

**a közalkalmazottak jogállásáról szóló  
1992. évi XXXIII. törvény módosításáról**

**Előadó:**

**Kiss Péter**  
**szociális és munkaügyi miniszter**

**Budapest, 2007. május**

**2007. évi .....törvény**  
**a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról**

**1. §**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 1. §-a a következő (5)–(6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A 26. (4) bekezdése, a 30/A. §, a 30/D. §, a 44/A. §, az 53/A. § és 54/A. § – az ott meghatározottak szerint – kiterjed a munkáltató fenntartójára is.

(6) E törvény alkalmazásában fenntartó a munkáltató alapító szerve vagy az a szerv, amelyre e jogot átruházták, illetve a jogszabály által kijelölt szerv vagy személy. A munkáltató fenntartójának kell tekinteni az önkormányzati társulást és azt az önkormányzatot is, amely megállapodás alapján gyakorolja a fenntartói jogokat.”

**2. §**

(1) A Kjt. 6. §-a (1) bekezdésének b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[ A munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ]*

„b) területi és települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak helyzetét érintő kérdésekben az önkormányzat az érintett, helyi-területi szinten reprezentatív szakszervezetekkel önkormányzati érdekegyeztető fórumban”

*[egyeztet.]*

(2) A Kjt. 6. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az önkormányzat döntése előtt az érintett, megfelelő szintű szakszervezetekkel véleményeztetni

a) a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer pénzügyi fedezetül szolgáló költségvetés, valamint

b) a közalkalmazottak nagyobb, illetve egyes ágazatokba tartozó csoportját érintő intézkedés

tervezetét.”

**3. §**

A Kjt. a következő 20/A–20/B. §-sal egészül ki:

„20/A. § (1) Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) A 30/C. § (3) bekezdése szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező.

(3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

- a) a munkáltató és a betöltendő munkakör, vezetői megbízás megnevezését,
- b) a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői megbízással (a továbbiakban együtt: munkakör) járó lényeges feladatokat,
- c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,
- d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá
- e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.

(4) A pályázati felhívást a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Igazgatási Képzési Központ által fenntartott internetes oldalon kell közzétenni. A pályázat benyújtásának határideje legkorábban a közzétételtől számított 8 nap lehet. Felhatalmazást kap a Kormány arra, hogy a közzététel részletes szabályait rendeletben állapítsa meg.

(5) A pályázat elbírálásának rendjét a munkáltató határozza meg.

(6) A benyújtott pályázat tartalma – törvény eltérő rendelkezése hiányában – csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.

20/B. § (1) A miniszter – különösen az ellátandó feladatokra, a felelősség terjedelmére tekintettel – jogszabályban meghatározhatja azt a munkakört, illetve vezetői beosztást, amely betöltésére csak az általa meghatározott pályázati eljárási szabályok betartásával, illetve a 20/A. § (3) bekezdésében meghatározottaknál részletesebb pályázati kiírással kerülhet sor (kiemelt pályázat).

20/C. § (1) A miniszter jogszabályban meghatározhatja azokat a kivételes eseteket, amikor nem szükséges pályázat kiírása a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez.

(2) A betöltetlen közalkalmazotti munkaköröket, azok beöltésének feltételeit a munkáltató köteles a 20/A. § (4) bekezdésében szereplő internetes oldalon közzétenni.”

#### 4. §

A Kjt. a következő 21/A. §-sal egészül ki:

„21/A. § (1) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor – az (5) bekezdésben foglalt kivétellel – három hónap próbaidő megállapítása kötelező.

(2) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

(3) A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.

(4) Áthelyezés esetén az (1), illetve meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható. Azonos felek közötti újabb kinevezés esetén nem lehet próbaidőt megállapítani. Ettől eltérően, próbaidőt kell megállapítani, ha

a) a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (12) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező, vagy

b) a kinevezést megelőző jogviszony fegyelmi büntetéssel vagy – ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot – tartós alkalmatlanság, illetve nem megfelelő munkavégzés miatt felmentéssel került megszüntetésre.

(5) A miniszter megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén az (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani.

## 5. §

A Kjt. 22. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„22. § (1) Az E–H fizetési osztályba sorolt, a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal.

(2) A gyakornoki idő folyamatosságát nem érinti a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés. Ha a közalkalmazotti jogviszony a gyakornoki idő alatt megszűnt, annak tartamát a szakmai gyakorlat megállapításakor abban az esetben kell figyelembe venni, ha a közalkalmazott jogviszonya megszűnését követően, a jogviszony fennállása időtartamának megfelelő időn belül

a) a korábbival azonos, illetve

b) a (4) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazása alapján azzal egyenlő értékű munkakörre

közalkalmazotti jogviszonyt létesít. Ettől eltérően, ha a közalkalmazotti jogviszony hat hónapnál rövidebb ideig állt fenn, annak időtartamát a megszűnését követő hat hónapon belül létesített újabb közalkalmazotti jogviszony esetén lehet figyelembe venni, amennyiben az megfelel az a)-b) pontban foglalt feltételeknek. Ha a közalkalmazotti jogviszony a (12) bekezdésben foglaltak szerint szűnik meg, a gyakornoki idő tartamát a szakmai gyakorlat tekintetében figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A szakmai gyakorlat

a) a 87/A. § (1) bekezdésében és (3) bekezdése a) pontjában felsorolt jogviszonyok, valamint

b) munkavégzésre irányuló további jogviszonyban, így különösen vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló jogviszonyban, személyes közreműködéssel járó

gazdasági és polgári jogi társasági viszonyban, továbbá ügyvédi és egyéni vállalkozói tevékenység során szerezhető meg.

(4) Az (1)–(2) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban a miniszter állapítja meg a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakört, továbbá meghatározhatja munkakörönként azt az iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést, amely a szakmai gyakorlat tekintetében az (1)–(2) bekezdés alkalmazása esetén a kinevezéshez szükséges végzettséggel, illetve képesítéssel egyenlő értékűnek tekintendő. A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.

(5) A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F–H fizetési osztályba tartozó munkakörökben három év. A miniszter meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol – az egyenértékű követelményrendszer, vizsga, illetőleg továbbképzések miatt – nem kell gyakornoki időt kikötni.

(6) A gyakornoki idő tartamát a kinevezéskor kell előírni. A gyakornoki idő kikötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai vezető személyéről.

(7) Ha a kinevezés módosításakor vagy az áthelyezés időpontjában a közalkalmazott megváltozott munkaköre tekintetében nem rendelkezik az (1)–(4) bekezdés szerinti feltételekkel, a gyakornoki idő kikötését mellőzni kell, amennyiben a 87/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartama a tíz évet meghaladja. Ekkor a közalkalmazott és a munkáltató köteles a (6) bekezdés második mondatában, valamint a (8)–(11) bekezdésben foglaltakat teljesíteni azzal, hogy a „nem megfelelt” minősítés a közalkalmazotti jogviszony fennállást nem érinti.

(8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:

- a) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,
- b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint
- c) a szabadságvesztés, a szigorított javítónevelő munka, a javítónevelő munka, valamint a közérdekű munka tartama.

(9) A miniszter által meghatározott követelmények alapján a munkáltató állapítja meg a gyakornoki idővel kapcsolatos szakmai kötelezettségeket, a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit, a gyakornok szakmai vezetőjének feladatait, valamint a gyakornoki minősítés különös szabályait.

(10) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének is eleget tehsen.

(11) A gyakornoki idő lejártát megelőző hónapban a közalkalmazottat minősíteni kell. A minősítés során a 40. §-t azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közvetlen felettese mellett – ha személyük nem azonos – a szakmai segítő javaslatát is köteles meghallgatni, valamint

b) a minősítés eredményeként „megfelelt” és „nem megfelelt” eredmény adható.

(12) A közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének 40. § (5) bekezdés szerinti ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.”

## 6. §

A Kjt. a következő 22/A–22/B. §-sal egészül ki:

„22/A. § (1) A munkáltató a gyakornoki idő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést a 30. § (2) bekezdése szerint megindokolni. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A rendkívüli felmentés közzlése előtt lehetőséget kell adni a közalkalmazottnak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

(3) A rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

22/B. § A közalkalmazottra a gyakornoki időtartama alatt a 30/A. §-ban, valamint a 45–54. §-ban foglalt szabályok nem alkalmazhatók.”

## 7. §

(1) A Kjt. 23. §-ának (1)–(3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása önálló munkakörben, illetőleg magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásban történik. A magasabb vezetői, illetve vezetői beosztás feltétele, hogy a közalkalmazott – a kinevezés szerinti munkaköre mellett – látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. A miniszter meghatározhatja azokat – a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű – magasabb vezetői munkaköröket, amelyek betöltésére a Munka

Törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni. E munkakörök meghatározása során figyelemmel kell lenni

- a) a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazotti létszámra,
- b) a munkáltató szervezeti összetettségére, továbbá
- c) a munkakörbe tartozó vezetői hatáskör terjedelmére.

(2) A magasabb vezető, valamint a vezető munkaköröket, illetve beosztásokat, továbbá a kinevezés, illetve a megbízás feltételeit a miniszter határozza meg. A magasabb vezető munkakör betöltésére, illetőleg a beosztás ellátására pályázatot kell kiírni. Ezen túlmenően a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály, ennek hiányában a munkáltató állapíthatja meg azt a vezetői beosztást, illetőleg munkakört, amely betöltése pályázat alapján történik.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető munkakörre történő kinevezés, illetőleg a beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. Jogszabály határozott időre szóló kinevezést vagy megbízást is előírhat.”

(2) A Kjt. 23. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A magasabb vezető, valamint vezető beosztás ellátásáról a közalkalmazott lemondhat. A lemondást követően a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.”

(3) A Kjt. 23. §-ának (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) A megbízás visszavonása, valamint a határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.”

## 8. §

A Kjt. 24. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének

- a) a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (Harmadik rész, I–III. fejezet) közül a 71. §-a, a 76. §-ának (1)–(2) és (4)–(5) bekezdése, a 79. §-ának (1) és (4) bekezdése, (7) bekezdésének első fordulata, valamint 80–81. §-a nem, továbbá
- b) a vezető munkavállalókra vonatkozó Harmadik rész X. fejezete (188–192/B. §) az e törvény szerinti eltéréssel alkalmazható.”

## 9. §

(1) A Kjt. 25. §-a (1) bekezdésének d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[(1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:]*

„d) a 22. § (12) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben,”

(2) A Kjt. 25. §-ának (2) bekezdése a következő g)–h) ponttal egészül ki:

*[(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:]*

„g) elbocsátással, továbbá

h) rendkívüli felmentéssel a gyakornoki idő alatt.”

## 10. §

(1) A Kjt. 25/B. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Ha az átvevő munkáltatónál közszolgálati jogviszony létesül, a közalkalmazottat a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni. Ha a közalkalmazott az átadást közvetlenül megelőző illetményének összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt oly módon kell megnövelni, hogy a köztisztviselői alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összege elérje közalkalmazotti illetmény összegét. E rendelkezés alkalmazása során a köztisztviselői alapilletmény eltérítése nem haladhatja meg a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályban erre vonatkozóan előírt legmagasabb mértéket.”

(2) A Kjt. a következő 25/C. §-sal egészül ki:

„25/C. § (1) A 25/A–25/B. §-t nem kell alkalmazni, ha a 25/A. § (2) bekezdése szerinti időpont előtt

a) tett munkáltatói vagy közalkalmazotti egyoldalú jognyilatkozat, illetve

b) megkötött megállapodás – ideértve az áthelyezést is –

alapján a közalkalmazotti jogviszony a 25/A. § (2) bekezdése szerinti időpontot követően megszűnik.

(2) Az átadás 25/A. § (1) bekezdésben meghatározott időpontját követően a közalkalmazottat az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli. Ekkor a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, illetőleg juttatást az átadó munkáltatónak – a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával – legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét – a közalkalmazotti jogviszonyra



vonatkozó szabály vagy a felek eltérő rendelkezése hiányában – a távolléti díj figyelembevételével kell meghatározni.

(3) Ha a közalkalmazott az elbocsátás fegyelmi büntetést megállapító határozat ellen a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott időpontot megelőzően keresettel élt, az 52. § (1) bekezdésének első mondata nem alkalmazható, amennyiben a 25/A. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak vagy a munkáltató közalkalmazottat foglalkoztató részének a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor.

(4) A folyamatban lévő fegyelmi eljárást, illetve a munkáltató fegyelmi határozatával összefüggő munkaügyi pert – az (5) bekezdésben meghatározott kivétellel – meg kell szüntetni, ha a munkáltató egészének vagy egy részének a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor.

(5) Ha a munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a munkavállalói kereset elbírálásánál

a) a rendkívüli felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a közalkalmazottat foglalkoztató részének a Munka Törvénykönyve,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a közalkalmazottat foglalkoztató részének a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény

hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor.

(6) A fegyelmi büntetés végrehajtását meg kell szüntetni, ha a munkáltató egészének vagy a közalkalmazottat foglalkoztató részének a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor.

(7) A 34. § alkalmazásakor – amennyiben a közalkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni – az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 25/A–25/B. §-ban foglaltak megfelelő alkalmazásával az állás-felajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 25/A. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.”

## 11. §

A Kjt. 26. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A munkáltató fenntartója – törvény eltérő rendelkezése hiányában – az általa fenntartott, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatók között kezdeményezheti a közalkalmazott határozatlan időre szóló áthelyezését. Erre rendkívül indokolt esetben, így különösen akkor kerülhet sor, ha annak a munkáltatónak, ahová az áthelyezés irányul, a feladatai – különösen a munka- és pihenőidő, illetőleg a rendes szabadság kiadása szabályaira tekintettel – munkaszervezési eszközök alkalmazásával sem teljesíthetők.”

## 12. §

A Kjt. 27. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdésének a)–e) pontjában foglalt okok alapján a munkáltató – a 25. § (2) bekezdésétől eltérően – azonnali hatállyal megszüntetheti; a közalkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét köteles előre megfizetni.”

## 13. §

A Kjt. 30. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép, ezzel egyidejűleg a Kjt. a következő 30/A–30/E. §-sal egészül ki:

„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 létszámcsökkenést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;

c) a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával történő megbízás visszavonását, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő leteltét követően a közalkalmazott eredeti vagy más munkakörben való továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség;

d) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően, továbbá

e) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül [37/B. §].

(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.

30/A. § (1) A 30. § (1) bekezdésének a)–c) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdése d) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, felmentés előtt a közalkalmazottat

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 munkakörbe való áthelyezés lehetőségéről tájékoztatni kell. A közalkalmazott két munkanapon belül írásban nyilatkozik arról, igényli-e, hogy a munkáltató másik betöltetlen munkakört ajánljon fel a részére. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlást nem igényelné.

(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. Másik munkáltatónál betöltetlen munkakörrel csak e munkáltató vezetőjének egyetértésével adható tájékoztatás.

30/B. § (1) A 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő közalkalmazottnak a jogviszonya, akik együttesen írásban kérik kinevezésükben a részmunkaidő oly módon történő kikötését, hogy munkaidejük együttes mértéke nem haladja meg a kérelem benyújtásakor érvényes munkaidejük együttes mértékének felét. A kérelmet valamennyi érintett közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő részmunkaidő mértékét.

(2) A munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a közalkalmazotti jogviszonyt 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 lehetőségéről és a tervezett felmentéssel érintettek nevééről, valamint munkaköri megnevezéséről.

(2) A közalkalmazott a tájékoztatást követő öt napon belül írásban nyilatkozik a munkakör elfogadásáról.

(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. § (1) és (3) bekezdése szerinti munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásának 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 adatszolgáltatást vezet

a) a munkáltató, továbbá

b) a saját munkáltatói szervezete e törvény hatálya alá tartozó betöltetlen munkaköreiről.

(2) A munkáltató legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor 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 külön törvény alapján megállapított, a közoktatási ágazati munkaerő-gazdálkodásra vonatkozó szabályokra is figyelemmel kell alkalmazni.”

## 14. §

A Kjt. a következő 31/A. §-sal egészül ki:

„31/A. § A felmentési védelem fennállása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó. A munkáltató 30/C. § (1) bekezdése szerinti állásfelajánlás esetén – a csoportos létszámcsökkentés kivételével – a felajánlható munkakörrel szóló

tájékoztatás közlésének időpontja irányadó a felmentési védelem fennállása tekintetében.”

## 15. §

A Kjt. 32. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(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 d)–e) pontján alapul. A munkáltató munkakör-felajánlásával kapcsolatban a 30/A. § és a 30/C. § szerint köteles eljárni.”

## 16. §

(1) A Kjt. 33. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(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 d) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.”

(2) A Kjt. 33. §-ának (2) bekezdése a következő mondattal egészül ki:

„Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.”

## 17. §

A Kjt. 34. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„34. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a közalkalmazott abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha

*a)* a munkáltató általi felmentés, elbocsátás vagy próbaidő alatti azonnali hatályú munkaviszony-megszüntetés a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (Munka Törvénykönyve 4. §), az egyenlő bánásmód követelményébe (Munka Törvénykönyve 5. §), illetve felmentési védelemben (31. §, valamint Munka Törvénykönyve 90. §-ának (1) bekezdése) ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket (30. § (3)–(4) bekezdése; 32. § (2) bekezdése), vagy

*b)* a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő közalkalmazotti jogviszonyát a 45–54. §-okba, illetőleg a Munka Törvénykönyve 28. §-ába ütköző módon szüntette meg.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben meg kell téríteni a közalkalmazott elmaradt illetményét (egyéb járandóságait), továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is.

(3) Ha a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdésben foglalt módon történő jogellenes megszüntetése esetén a közalkalmazott az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri, a közalkalmazotti jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ekkor – a (2) bekezdésben foglaltakon felül a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a közalkalmazott legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(4) Ha a közalkalmazotti jogviszonyt nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, a közalkalmazotti jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat időpontjában megszűnik, de a közalkalmazott részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább tizenkét, legfeljebb huszonnégy havi átlagkeresetét meg kell fizetni.

(5) A (2) bekezdésben foglalt esetben nem kell megtéríteni az illetménynek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna. A kellő gondosság elmulasztásának különösen azt kell tekinteni, ha a közalkalmazott az állami foglalkoztatási szervvel nem működik együtt a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése érdekében, nem köt álláskeresési megállapodást, illetve az e szerv által felajánlott – a foglalkoztatás elősegítéséről szóló jogszabályban foglalt feltételekre tekintettel – megfelelő munkahelyet elutasítja. A bíróság a kellő gondosság elmulasztásának az elmaradt illetmény, egyéb járandóságok, illetve a közalkalmazotti kár megtérítésével kapcsolatos következményét az eset összes körülményének mérlegelése alapján állapítja meg.

(6) A közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya nem felmentéssel szűnt meg – a (2)–(5) bekezdésben foglaltakon kívül – megilleti a munkavégzés alóli felmentés idejére járó átlagkeresete és a felmentés esetén járó végkielégítés is.”

## 18. §

A Kjt. 35. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„35. § (1) Amennyiben a közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott valamely közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezéseinek megszegésével szünteti meg, azt úgy kell elbírálni, mintha közalkalmazotti jogviszonya elbocsátás folytán szűnt volna meg. A közalkalmazott ekkor köteles a munkáltató részére a lemondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a közalkalmazott lemondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos.

(2) Ha a közalkalmazott a határozott időtartamú jogviszonyát szünteti meg jogellenesen, az (1) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni. Ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb, mint az (1) bekezdés szerinti időtartam, a munkáltató csak a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelheti.

(3) A munkáltató jogosult az (1), illetve (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának érvényesítésére is.

(4) A munkáltató (1)–(3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a Munka Törvénykönyve munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályai (Mt. 173. §) az irányadók.”

## 19. §

A Kjt. 37. §-ának (9) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(9) A végkielégítés összegének a felére jogosult a közalkalmazott, ha felmentésére azért került sor, mert a 30/A–B. § szerint kinevezésének 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 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.”

## 20. §

A Kjt. 38. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései közül (Harmadik rész, IV. fejezet), a 85/A. §-ának (5)–(6) bekezdése, a 86–86/A. §, a 87. §-ának (1) bekezdése, a 87/A. §, a 88. §, a 89. §-ának (1)–(6) bekezdése, a 90. § (2) és

(4) bekezdése, a 92. §-a, a 93. §-ának (1)–(2) bekezdése, a 95–96. §-a, a 98. §-ának (1) bekezdése, a 99–101. §-a nem alkalmazható.”

## 21. §

A Kjt. 38/A. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A Munka Törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) rendes felmondáson felmentést, illetve a Munka Törvénykönyve 88. §-ának (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedésen az e törvény 27. §-ának (2) bekezdése által szabályozott azonnali hatályú megszüntetést kell érteni, ha ezek közlésére a 30. § (1) bekezdésének a)–d) pontja alapján kerül sor,

b) a Munka Törvénykönyve 94/E. §-ának (1) bekezdésében foglalt tájékoztatással egyidejűleg a munkáltató intézkedik a 30/A. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítése érdekében.”

## 22. §

A Kjt. a következő 44/A. §-sal egészül ki:

„44/A. § A Munka Törvénykönyve 106. §-a (1) bekezdésének alkalmazásakor tulajdonosnak tekintendő a munkáltató fenntartója is, amely kezdeményezheti a közalkalmazott kirendelését, illetve a Munka Törvénykönyve 150. §-ának (1) bekezdése szerinti intézkedés megtételét az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatás érdekében.”

## 23. §

A Kjt. 47. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani. Ennek lefolytatására a fegyelmi eljárás megindítója az eljárás megindításától számított öt napon belül, írásban vizsgálóbiztost jelöl ki a munkáltató közalkalmazottai közül. Vizsgálóbiztosnak – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – magasabb vezető, illetve vezető munkakört vagy beosztást betöltő közalkalmazottat kell kijelölni. A magasabb vezető, illetve vezető munkakört vagy beosztást betöltővel szemben indított fegyelmi eljárás esetén vizsgálóbiztos az eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azonos szintű vezetői munkakört vagy beosztást betöltő közalkalmazott lehet.”

## 24. §

A Kjt. 49. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:



„(2) A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi eljárás megindítója, aki ezt a jogkörét a munkáltatónak az eljárás alá vont

a) magasabb vezetői, illetve vezetői munkakört vagy beosztást betöltő közalkalmazott esetén magasabb vagy azzal azonos szintű vezetői munkakört vagy beosztást

b) az a) pontba nem tartozó közalkalmazott esetén magasabb vezető vagy vezető munkakört, illetve beosztást

betöltő közalkalmazottra ruházhatja át.

A fegyelmi tanács tagjait a fegyelmi tanács elnöke a munkáltatónak a 47. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelő közalkalmazottai közül jelöli ki.”

## 25. §

A Kjt. 51. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. Felmentő határozatot kell hozni, ha az eljárás alá vont a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el. Az eljárást megszüntető határozatot kell hozni az 51/A. §-ban foglaltak esetén, továbbá, ha nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont a fegyelmi vétséget elkövette.”

## 26. §

A Kjt. 52. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„52. § (1) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a közalkalmazott a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte, vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közalkalmazotti jogviszonyát megszünteti, a határozat végrehajthatóvá válik. Ettől eltérően, az elbocsátás fegyelmi büntetésről szóló határozat végrehajtására az ellene benyújtott keresetnek nincs halasztó hatálya.”

## 27.

A Kjt. a következő új 54/A. §-sal egészül ki:

„54/A. § (1) E törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltató vezetője elleni fegyelmi eljárást a kinevezési jogkör gyakorlója, illetve a magasabb vezetői vagy vezetői megbízást adományozó személy vagy szervezet, illetve testület vezetője köteles megindítani és lefolytatni azzal, hogy a vizsgálóbiztost, a fegyelmi tanács tagjait és elnökét e szervezettel

a) közalkalmazotti jogviszonyban állók közül e törvény szerint, vagy

b) közszolgálati jogviszonyban álló személyek közül  
kell kijelölni.

(2) Ha az e törvényben foglalt követelmények alapján a fegyelmi eljárás során a vizsgálóbiztos, a fegyelmi tanács elnöke vagy tagja nem biztosítható, a munkáltató fenntartója köteles gondoskodni a megfelelő személy kijelöléséről.”

## 28. §

A Kjt. 66. §-ának (4) bekezdése a következő mondattal egészül ki:

„Felhatalmazást kap a miniszter, hogy a közoktatási ágazatban a további szakképesítés hasznosításának a kötelező óraszámra eső mértékét meghatározza.”

## 29. §

A Kjt. 5. számú mellékletének III. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[A közalkalmazotti alapnyilvántartás adatköre:]*

„III.

- a korábbi, 87/A. § (1) és (3) bekezdése szerinti jogviszonyban töltött időtartamok megnevezése,
- a munkahely megnevezése,
- a megszűnés módja, időpontja”

## 30. §

(1) E törvény 2007. szeptember 1-jén lép hatályba.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a Kjt-nek az e törvény 7. §-ával megállapított 23. § (1)–(3) bekezdése, (5) és (7) bekezdése, 16. §-ával megállapított 33. § (1)–(2) bekezdése 2008. január 1-jén lép hatályba.

(3) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg a Kjt. 59. §-ának (2)–(4) bekezdése és a 61. § (1) bekezdés ba) és cb) pontja hatályát veszti.

(4) A Kjt-nek az e törvény

- 3. §-ával megállapított 20/A. §-át,
- 4. §-ával megállapított 21/A. §-át,
- 5. §-ával megállapított 22. §-át

az e törvény hatálybalépését követő közalkalmazotti jogviszony-létesítés tekintetében kell alkalmazni.

(5) A Kjt-nek az e törvény 10. §-ával megállapított 25/B. § (3) bekezdését és 25/C. §-át az e törvény hatálybalépését követő, a 25/A. § (1) bekezdése szerinti közalkalmazotti jogviszony-megszűnéssel kapcsolatban kell alkalmazni.

(6) A Kjt-nek az e törvény

- 13. §-ával megállapított 30–30/B. §-át,
- 14. §-ával megállapított 31/A. §-át,
- 15. §-ával megállapított 32. § (2) bekezdését,
- 16. §-ával megállapított 33. § (1)–(2) bekezdését,
- 19. §-ával megállapított 37. § (9) bekezdését

az e törvény hatálybalépését követően közölt felmentés tekintetében kell alkalmazni.

(7) A Kjt-nek az e törvény 17. §-ával megállapított 34. §-át az e törvény hatálybalépését követően kezdeményezett munkaügyi jogvitában kell alkalmazni.

(8) A Kjt-nek az e törvény 18. §-ával megállapított 35. §-át az e törvény hatálybalépését követő közalkalmazotti jogviszony-megszüntetés esetén kell alkalmazni.

(9) A Kjt-nek az e törvény

- 23. §-ával megállapított 47. § (1) bekezdését,
- 24. §-ával megállapított 49. § (2) bekezdését
- 25. §-ával megállapított 51. § (1) bekezdését
- 27. §-ával megállapított 54/A. §-át

az e törvény hatálybalépését követően indult fegyelmi eljárásban kell alkalmazni.

(10) A Kjt-nek e törvény 26. §-ával megállapított 52. § (1) bekezdését az e törvény hatályba lépését követően indult perben kell alkalmazni.

(11) A közalkalmazott által betöltött magasabb vezető, illetve vezető beosztás a Kjt. – e törvény 7. §-a (1) bekezdésével megállapított – 23. § (2) bekezdése szerinti miniszteri döntés alapján 2008. január 1-jével magasabb vezető vagy vezető munkakörre alakul át.

(12) Az e törvény hatálybalépésekor fennálló közalkalmazotti jogviszonyt nem érinti, ha a közalkalmazott által betöltött magasabb vezetői munkakörre a Kjt. – e törvény 7. §-a (1) bekezdésével megállapított – 23. §-ának (2) bekezdése szerinti miniszteri döntés alapján munkaviszonyt kell létesíteni. Ebben az esetben a határozott időre szóló magasabb vezetői megbízás nem hosszabbítható meg.

(13) Az e törvény hatálybalépése és 2007. december 31. között a munkáltató a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával történő megbízás visszavonását, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő leteltét követően a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a közalkalmazott eredeti vagy más, iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének megfelelő munkakörben való továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség.

(14) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) e törvény 31. §-ával megállapított 86/E. §-át az e törvény hatálybalépését követő átadásra kell alkalmazni.

### 31. §

E törvény hatálybalépésével egyidejűleg az Mt. a következő 86/E. §-sal egészül ki:

„86/E. § (1) A 86/B–86/D. §-t nem kell alkalmazni, ha a 85/B. § (1) bekezdésében, illetve a 86/B. § (2) bekezdésében meghatározott időpont előtt

- a) tett munkáltatói vagy munkavállalói egyoldalú jognyilatkozat, illetve
- b) megkötött megállapodás

alapján a munkaviszony ezen időpontot követően megszűnik.

(2) Az átadás 86/B. § (1) bekezdésben meghatározott időpontját követően a munkavállalót az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli. Ekkor a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, illetőleg juttatást az átadó munkáltatónak – a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával – legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét – a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő rendelkezése hiányában – a távolléti díj figyelembevételével kell meghatározni.

(3) A munkáltató rendkívüli felmondásával összefüggő munkaügyi perben a munkavállalói kereset elbírálásánál

a) az elbocsátás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a munkavállalót foglalkoztató részének a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a munkavállalót foglalkoztató részének a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény

hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor. Ettől eltérően, ha a munkavállaló az átadást követően a XII. fejezet hatálya alá kerül, e rendelkezést nem kell alkalmazni.

(4) A 109. § alapján megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását, illetve az ezzel kapcsolatos pert meg kell szüntetni.”

# INDOKOLÁS

## ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) módosítása olyan jogalkotási eszközökkel törekszik a minőségi szemlélet közszolgálati érvényesítésére, amely egyben – megfelelően a konvergencia kritériumok teljesítésével kapcsolatos elvárásnak – csökkenti a foglalkoztatás, különösen a munkáltatói jogviszony megszüntetés költségeit.

A közszolgálat – figyelemmel a magyar jogalkotási tradíciókra, a foglalkoztatás és a szociális párbeszéd helyzetére, továbbá a társadalmi elvárásra – a versenyszférától eltérő, önálló karakterű szabályozást kíván meg. A közszférát és az ott dolgozókat nem a versenyszféra követelményeitől, hanem annak a piaci változások miatti kiszolgáltatottságától kell a szabályozásnak megóvnia.

A hatékony közszolgálatnak minőségi munkaerőre van szüksége, meg kell szereznie és meg kell tartania a jó képességű alkalmazottakat. Ehhez a versenyszférával szemben – figyelemmel az alacsonyabb díjazásra – komparatív előnyöket kell biztosítani, amelyek nem szükségszerűen eredményeznek többletkiadásokat. Pazarlás, ha megfelelő kiválasztás, külön vizsgálat, a felajánlható üres állások felderítése nélkül kerülnek szervezeti okok miatt utcára a közalkalmazottak. Időlegesen kárba vész az oktatás során rájuk fordított költség, jelentős a jogviszony-megszüntetés pénzügyi vonzata is, gyors elhelyezkedés hiányában „fogyasztják” a munkanélküliek ellátására, segélyezésére és átképzésére szolgáló büdzsét is.

A Javaslát a kiérdemelt biztonság elvén alapul, amely a hatályos szabályokhoz képest nemhogy többletkiadással, hanem ellenkezőleg, költségcsökkenéssel jár. Így például:

- a meghosszabbított próbaidő; a csekély szakmai tapasztalattal rendelkezők esetén a kötelező gyakornoki idő sikeres letöltését követően jelenik meg a fokozottabb munkajogi védelem, a felmentést megelőzően, egy tágabb tárgyi hatályú állás-felajánlási rendszer kialakításával,

- differenciálni kell a felmentési okok között, így a nem megfelelő munkavégzés vagy szakmai alkalmatlanság esetén egységesen 30 nap lesz csak a felmentési időtartama,

- a felmentés megelőzése, így ennek eszközeként a részmunkaidős foglalkoztatás előtérbe helyezése mellett bővül a munkáltató (alapító szerv) kinevezéstől eltérő foglalkoztatást egyoldalúan elrendelő jogköre,

- a munkáltatói és a közalkalmazotti jogellenes jogviszony-megszüntetés megállapításakor a közalkalmazotti kárenyhítési kötelezettség, egyes, enyhébb esetekben a pervesztes munkáltató által fizetendő elmaradt munkabér felső határának korlátozásával, továbbá – jogellenes „távozása” esetén – a közalkalmazott kártérítési kötelezettségének előírásával a Javaslát szintén a foglalkoztatási költségek ésszerű és méltányos megtakarítását biztosítja.

A vezetői státusz önálló munkakörként történő megjelenésével, továbbá bizonyos magasabb vezetői pozícióknak a Munka Törvénykönyve alá sorolásával erősödik a hatékonyság a munka megszervezésében.

## **RÉSZLETES INDOKOLÁS**

### **Az 1. §-hoz**

A Javaslát a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének megelőzése, a hatékonyabb foglalkoztatás érdekében az intézmények közötti áthelyezés és a kirendelés kezdeményezésére lehetőséget biztosít a munkáltató alapítójának, felügyeleti szervének.

### **A 2. §-hoz**

A Javaslát a helyi érdekegyeztetésben az ágazati kérdésekről való konzultációt és véleményformálást is nevesíti.

### **A 3. §-hoz**

A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor – a megalapozottság és a garanciák biztosítása érdekében – a Javaslát az általános munkajogi szabályoknál részletesebben szabályozza a pályázat kiírására és elbírálására vonatkozó feltételeket. A Javaslát alapján főszabályként kötelező a betöltetlen munkakör, illetve a vezetői beosztás esetén a pályázat kiírása, melynek két formáját különbözteti meg a Javaslát.

### **A 4. §-hoz**

A megalapozott kiválasztás és a közjogi alapokon nyugvó stabilitás érdekében a Javaslát a munkajogi szabályoknál szigorúbban szabályozza a próbaidőt. Ennek keretében általános szabályként kötelező három hónapos próbaidő megállapítása a kinevezéskor, a kiköthető próbaidő felső határa négy hónapra emelkedik.

### **Az 5–6. §-hoz**

Az eddigi lehetőségből kötelezettséggé válik a gyakornoki idő és felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök esetén a gyakornoki vizsga kikötése. A Javaslát csak a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörökre írja elő a gyakornoki idő kikötését. Figyelemmel a Kjt. hatálya alá tartozó ágazatok, szakmák sokrétűségére és az alternatív követelmény-rendszerekre, a Javaslát a miniszternek ad felhatalmazást a gyakornoki idővel és vizsgával egyenértékű követelményrendszerek és vizsgák megállapítására. A gyakornoki idő alatt a jogviszony magánjogiasabb jellegű, nem érvényesül a fegyelemi felelősség és a közalkalmazotti állás-felajánlási rendszer sem.

### **A 7–8. §-hoz**

Igazodva a magyar elvárásokhoz és bizonyos uniós tendenciákhoz, a vezetők esetében a szabályozásban egyrészt kettévál a beosztás és az önálló munkakör megállapítása. Másrészt a miniszter megállapíthatja azokat a magasabb vezető állásokat, ahol a Munka Törvénykönyve vezetőkire irányadó különös szabályai szerint munkaviszony létesítendő a pozíció betöltésére. Mindezt különösen az indokolja, hogy ezekben a

státuszokban (pl. kórház igazgatója, egyetem gazdasági vezetője) sokszor a versenyszféra elvárásai és követelményei jelennek meg, ehhez – a lehetőség és a felelősség tárgyában – igazodnia kell a vezetők felelősségét megalapozó szabályozásnak is.

### **A 9. §-hoz**

A Javaslát a közalkalmazotti jogviszony gyakornoki idő alatti rendkívüli felmentéssel történő megszüntethetőségével kapcsolatos szabályokat állapítja meg. A gyakornoki idő alatt a közalkalmazotti – egyébként fegyelmi vétségnek minősülő – kötelezettségzegés esetén nem lehet fegyelmi eljárást indítani, hanem a munkáltató a minősített jogsértések esetén azonnali hatállyal, rendkívüli felmentéssel szüntetheti meg a közalkalmazotti jogviszonyt.

### **A 10. §-hoz**

A Javaslát a jogalkalmazást egyértelművé tevő jogtechnikai pontosítást tartalmaz. A Kjt. 25/B. §-ának megalkotásakor az eredeti jogalkotói szándék szerint a közalkalmazotti jogviszonyból a közszolgálati jogviszonyba való átkerüléskor biztosítani kell, hogy az érintett személyi alapbére a másik törvény eltérő besorolási rendszerére, az ennek alapján történő besorolásra tekintettel ne csökkenjen. (A személyi alapbérnek fogalmilag közalkalmazottak esetében a pótlékok nélküli illetmény, köztisztviselők esetében pedig az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a vezetői pótlék együttes összege felel meg.) Ennek érdekében az illetménykorrekcióra vonatkozó szabály alkalmazásával nem a közalkalmazotti illetmény és a köztisztviselői alapilletmény közötti különbszetnek kell eltűnnie, hanem a közalkalmazotti illetmény és a köztisztviselői alapilletmény, illetménykiegészítés és a vezetői pótlék együttes összege közötti különbszetnek. A Javaslát ennek megfelelően érdemi változást nem jelent, csak fogalmazási pontosítást.

A módosítás azon a szabályon sem változtat érdemben, hogy ebben az esetben sem engedi meg a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó törvényben szereplő maximum 20 %-os eltérítési mérték túllépését. A Javaslát csupán általános megfogalmazást tartalmaz, visszautalva a másik törvényre, ahelyett, hogy konkrét százalékos mértéket szerepeltetne, ezzel a mindenkorai mögöttes szabályozás változásait követő módon teszi lehetővé a jogszabály rendelkezésének alkalmazását.

Ezen túlmenően a Javaslát a munkáltató jogállásváltozásával kapcsolatos kiegészítő rendelkezéseket állapít meg, figyelemmel a jogállásváltozásról szóló tájékoztatást megelőzően tett megszüntető jognyilatkozatokból fakadó különös következményekre, és az ezekkel összefüggésben indult jogvitákra.

### **A 11. §-hoz**

A Javaslát a foglalkoztatás hatékonysága és a jogviszony stabilitása egyidejű eszközöként lehetőséget teremt a határozott idejű áthelyezésre a munkáltató alapítójának, felügyeleti szervének indokolt esetben módot ad az áthelyezés kezdeményezésére.

## **A 12. §-hoz**

A rendelkezés csupán egy pontosítást tartalmaz, tekintettel arra, hogy a nyugdíjjogosultság miatti felmentés az e) pontból átkerült a d) pontba.

## **A 13–15. §-hoz**

A Javaslat a korábbi szabályozásra alapítva megállapítja a felmentés lehetséges okait, továbbá – a közalkalmazottnak fel nem róható esetben – a jelenleginél szélesebb tárgyi hatállyal teremti meg a felmentés megelőzése érdekében az áthelyezés lehetőségéről szóló tájékoztatás kötelezettségét, amely – figyelemmel az illetmények helyzetére – meghatározó komparatív előnye a közszférának.

A Javaslat részletesen megfogalmazza a tájékoztatással összefüggő szabályokat, valamint az alapító (felügyeleti) szerv és az irányítása alá tartozó szervezetek eljárásának részleteit. Ennek keretében kiemelendő, hogy a kor technikai eszközeinek elvárható alkalmazása mellett a munkáltató alapítója, felügyeleti szerve vagy fenntartója elektronikusan tartsa nyilván a „portfóliójába” tartozó valamennyi közszolgálati szerv betöltetlen munkaköreit.

A Javaslat lehetőséget biztosít az önkormányzatoknak olyan megállapodás megkötésére, amely alapján különböző alapítóhoz tartozó intézmények tekintetében nyílik lehetőség a tájékoztatásra – megelőzendő a felmentést (pl. két szomszédos település, a megyei és a területén fekvő város önkormányzata között).

A Javaslat megállapítja a közalkalmazottnak az áthelyezéssel kapcsolatos elfogadás vagy elutasítás megtételére vonatkozó lehetőségeit, és a tájékoztatáshoz köti a felmentési tilalom megállapításának időpontját.

Tekintettel a közoktatási intézményeket érintő önkormányzati munkaerő-gazdálkodási rendszer bevezetésére, ennek a tájékoztatási rendszerrel való összhangját meg kell teremteni.

A Javaslat továbbá a felmentési védelem fennállása irányadó időpontját az előző rendelkezésekhez igazítja. Meghatározza továbbá annak garanciáját, hogy ha a közalkalmazott az állásfelajánlás mellett döntött, jogviszonyát addig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg áthelyezhető.

## **A 16. §-hoz**

A Javaslat a felmentési idő lerövidítésére ad felhatalmazást, ha a közalkalmazottat – nem egészségügyi okon alapuló – alkalmatlanság miatt mentették fel. A többi jogállási törvény módosításához kapcsolódóan kimondja továbbá, hogy a felmentési idő törvényben meghatározott 8 hónapos felső határát még kollektív szerződés sem lépheti át.



## **A 17–18. §-hoz**

A Javaslat módosítja a jogellenes jogviszony-megszüntetés egyes következményeit. A munkáltatói jogellenes megszüntetés esetén a jogkövetkezményeket (visszahelyezés, elmaradt illetmény mértéke) a jogsértés súlyához kapcsolja a Javaslat. Előírja továbbá a közalkalmazott kárenyhítési kötelezettségét, amely elsődlegesen a munkaügyi központtal való együttműködésben, az ennek keretében felajánlott megfelelő állás elfogadásában áll. A közalkalmazotti jogellenes jogviszony-megszüntetés esetén – a gyakorlatilag preventív erővel nem bíró elbocsátási következmények alkalmazása helyett – a köztisztviselőkkel és a munkavállalókkal azonos anyagi, de facto kártérítési szabályokat állapít meg a Javaslat.

## **A 19. §-hoz**

Az állás-felajánlási kötelezettség szélesítésének „ellentételezéseként” a végkielégítésre való jogosultság feltételein szigorít a Javaslat, kimondva: a végkielégítés fele összegben jár, ha a közalkalmazott a számára megfelelő állást nem fogadja el. A Javaslat megállapítja az állás megfelelőségének kritériumait.

## **A 20. §-hoz**

A felmentési védelem a jogviszony szünetelésének egyes, a törvény szerint méltányolható eseteiben illeti meg a közalkalmazottat. Ehhez az elváráshoz igazítja a Javaslat a gyermeküket gondozók, nevelők felmentési tilalmának szabályozását, a gyermek egyéves korát követő munkába állásig biztosítva a védelmet.

## **A 21. §-hoz**

A csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szabályok közalkalmazottakra való alkalmazására vonatkozó rendelkezés kiegészül egy új b) ponttal. Ez meghatározza, hogy csoportos létszámcökkentés esetén milyen határidővel köteles teljesíteni a munkáltató a más munkáltatónál felajánlható állások keresésére irányuló kötelezettségét (a közalkalmazott általános, 30 napos határidővel korábban történő értesítésével egyidejűleg).

## **A 22. §-hoz**

A Javaslat értelmező rendelkezést fogalmaz meg a kirendelés illetve munkáltatói megállapodáson alapuló más munkáltatónál való foglalkoztatás szabályainak a közszférában való alkalmazhatósága érdekében.

## **A 23–27. §-hoz**

A vezetői munkakör és beosztás miatt szükséges a fegyelmi felelősség egyes eljáró személyekkel szemben megfogalmazott követelmény-rendszerének módosítása, továbbá indokolt, hogy a munkáltató első számú vezetőjével szemben mindig a kinevezési, megbízási jogkört gyakorló szervezet folytassa le a fegyelmi eljárást. Ezen túlmenően a Javaslat rendelkezik arról az esetről, ha a munkáltatónál a fegyelmi

eljárás során eljáró személyek valamelyike a Kjt. kívánalmi alapján nem jelölhető ki. A Javaslát az eljárást lezáró határozatoknál különbséget tesz a felmentő és megszüntető döntés között. Az elbocsátással kapcsolatos kereset halasztó hatályának kizárása összefügg azzal, hogy a Javaslát speciális szabályokat állapít meg a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei vonatkozásában.

#### **A 28. §-hoz**

A közoktatási törvény módosítása 2007. szeptember 1-jétől megnövelte a pedagógusok kötelező óraszámát. Ha az óraszámemelést megelőzően a pedagógus további szakképesítését egy vagy két osztály tanításában hasznosította, és a kötelező óraszám a munkaidő 10 %-át elérte, garantált illetménye a törvény szabályai szerint 5, illetve 8 %-kal növekedhetett. A kötelező óraszám emelése miatt a munkaidő 10 %-át már nem érné el minden esetben a további szakképesítés hasznosításának aránya, így ez közvetetten a legképzettebb pedagógusok illetményének csökkentésére vezetne. Ez a kérdés a közalkalmazotti törvény közoktatási végrehajtási rendeletében megnyugtatóan rendezhető, ehhez teremti meg a Javaslát a felhatalmazási alapokat.

#### **A 29. §-hoz**

A Javaslát a Kjt. 87/A. §-ának korábbi módosítására figyelemmel módosítja a közalkalmazotti nyilvántartás tartalmát.

#### **A 30. §-hoz**

A Javaslát megállapítja az egyes rendelkezések hatálybalépésével hatályba lépésével kapcsolatos szabályokat.

#### **A 31. §-hoz**

A módosítás célja, hogy speciális szabályt fogalmazzon meg arra az esetre, amikor a Munka Törvénykönyve hatálya alól kerül a munkavállaló a közalkalmazotti vagy közszolgálati jogviszonyt szabályozó törvények hatálya alá, ugyanakkor már folyamatban van munkaviszonya megszüntetése. Ebben az esetben munkavégzési kötelezettség nem terheli az új munkahelyen. Ez a szabályozás lényegében megegyezik a közalkalmazotti törvénybe beillesztett szabállyal.