



Dr. Hegyi Livia:

A munkáltató személyében bekövetkező változás (munkáltatói jogutódlás)

GINOP-5.3.3-18-2018-00002

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|--|----|
| BEVEZETŐ | 3 |
| A MUNKAVISZONYRÓL ÁLTALÁBAN | 4 |
| A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS SZABÁLYAI | 5 |
| I. Az átszállás folyamatos jellege | 6 |
| II. Tájékoztatási kötelezettség a munkavállalók felé | 8 |
| III. Felmondására vonatkozó speciális szabályok | 10 |
| 1. Munkavállalói oldal | 10 |
| 2. Munkáltatói oldal | 11 |
| IV. A munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó rendelkezésektől való eltérés lehetősége | 12 |
| MUNKAVÁLLALÓI KOLLEKTÍV ÉRDEKEK VÉDELME | 12 |
| I. Kollektív szerződés hatálya | 12 |
| II. Az üzemi tanács helyzete munkáltatói jogutódlás esetén | 13 |
| FELSZÁMOLÁSI ELJÁRÁS ESETÉN ALKALMAZANDÓ ELTÉRŐ JOGUTÓDLÁSI SZABÁLYOZÁS | 15 |
| A MAGYAR SZABÁLYOZÁS EURÓPAI UNIÓS HÁTTERE | 16 |
| A HAZAI BÍRÓSÁGI GYAKORLAT | 18 |
| GYAKORLATI KÉRDÉSEK ÉS BUKTATÓK | 19 |
| I. Új munkaszerződés megkötésének kérdése | 19 |
| II. Jogutódlás miatti szervezeti változások | 19 |
| III. Kiszervezés vagy „outsourcing” kérdése | 20 |
| IV. A munkavállalók bevonása a jogutódlás folyamatába | 21 |
| V. Az átadó munkáltató tájékoztatási kötelezettsége | 21 |
| ADÓZÁSI KÉRDÉSEK RÖVID ÁTTEKINTÉSE | 23 |
| A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉNEK MEGVÁLTOZÁSA A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYBAN | 24 |
| ZÁRSZÓ | 26 |
| JOGSZABÁLYOK | 27 |
| I. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény | 27 |
| II. A Tanács 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről | 31 |
| III. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény | 39 |



BEVEZETŐ

A munkáltatói jogutódlás fogalmát a régi Munka Törvénykönyve honosította meg a köztudatban, a jelenlegi kódex a munkáltató személyében bekövetkezett változásoként hivatkozik erre a fogalomra. Így az a 2012 óta hatályos törvény röviden meg is fogalmazza a jogutódlás lényegét.

Az új évtizedre jellemző gazdasági helyzetben egyre gyakoribb, hogy a vállalkozások a saját munkavállaló állományuk stabilan tartása helyett az időszakosan csökkenő és növekedő munka-terhet munkaerő-kölcsönzés vagy „outsourcing”, azaz kiszervezés útján biztosítják. Ugyancsak jellemzővé vált nagyobb gazdasági területeken a tulajdonos-váltás, valamint vállalat csoportokon belüli, illetve közötti mozgása bizonyos cégeknek, például a közmű szektorban.

Fontos már a tervezett intézkedések előtt megvizsgálni, hogy a terv megvalósítja-e majd a munkáltató személyében bekövetkezett változást, így mind a munkáltató és munkavállaló felkészülhet a zökkenőmentes és folyamatos munkavégzésre, valamint lehetőség nyílik a jogutódlással járó többlet terhek és költségek mérlegelésére is.

Jelen kiadvány mind az ún. átadó és átvevő munkáltatók, mind a munkavállalók számára hasznos tanácsokkal ellátott összefoglalót ad, amely bemutatja a jelenlegi hazai, európai uniós szintű szabályozást. A háttér bemutatásán túl jelen kiadvány kitér gyakorlati és adózási kérdésekre is a munkáltatói jogutódlás kapcsán.¹

¹ A jelen kiadvány a munkáltató jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás fogalmát szinonimaként használja a továbbiakban.

A MUNKAVISZONYRÓL ÁLTALÁBAN

A munkáltatói jogutódlás megértéséhez érdemes röviden összefoglalni a munkaviszony kezdetének és teljesítésének a menetét.

A munkáltató és munkavállaló kapcsolata a munkaszerződéssel kezdődik. Ez többek között írásba foglaltan tartalmazza a felek adatait, jogait és kötelezettségeit. A munkavállaló csak természetes személy lehet, míg munkáltatói oldalon jogi személyek, azaz vállalkozások és cégek is megjelenhetnek.

A munkaszerződés megkötése után a felek a szerződésnek és munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályainak megfelelően járnak majd el.

A munkáltató egyik fő kötelezettsége, hogy a munkavállalót a munkaidejében és helyén foglalkoztassa és a foglalkoztatáshoz szükséges körülményeket megteremtse.² A munkáltató ezen túl utasítási joggal rendelkezik a munkavállaló munkavégzését illetően.

A másik oldalon a munkaviszony vége áll. Jogszabály vagy a felek döntése alapján a munkaszerződés idővel megszűnik vagy a felek megszüntetik azt.

Az Mt. szabályai alapján a munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idejű szerződésben meghatározott idő lejártával,
- ha a munkáltatói jogutód nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó jogi személy.

Ezen felül a munkaviszony megszűnhet a fele közös megegyezésével, az egyik fél 'rendes' vagy azonnali hatályú felmondásával.

Ez a fenti rövid jellemzés statikus képet fest a munkáltató személyéről. Ez azonban nem szabályszerű, gondolhatunk például a munkaerő-kölcsönzés esetére³ vagy a 'kiküldetés' intézményére. Az utóbbi az Mt-nek megfelelően azt jelenti, hogy a munkáltató jogosult a munkavállalóit átmenetileg a munkaszerződésben foglalt szerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ez utóbbi nem azonos a munkáltatói jogutódlás fogalmával, mivel csak egy átmeneti állapotról van szó. A jogszabály szerint a kiküldetés összes ideje naptári évenként 44 munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg.⁴

² Az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján.

³ Ebben a témában további információért keresse a www.jogpontok.hu weboldalunkat.

⁴ Az Mt. 53. §-a alapján. A COVID-19 világjárvány ideje alatt fennálló veszélyhelyzet miatt eltérő rendelkezéseket kellett alkalmazni egyes szolgáltatási területeken.

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS SZABÁLYAI⁵

Mielőtt bemutatnánk a jogutódlás jogszabályi hátterét fontos kiemelni, hogy az Mt. a jogutódlást gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételeként határozza meg. Ez a megfogalmazás azt jelenti, hogy nem csak teljes cégek átadása-átvétele valósulhat meg, hanem vállalkozások egyes szervezeti egységei kapcsán is történhet változás, amely a többi egységet nem érinti. Ezek a jogügyletek sokszor kiszolgáló funkciót betöltő területeken jönnek létre, mint könyvelés és bérszámfejtés, informatikai szolgáltatás vagy takarítás. Ilyen jogügylet lehet továbbá egyes üzlethelyiségek vagy telephelyek tulajdonos cseréje is, például egy üzemcsarnok és annak gyártósorai az ott dolgozókkal együtt.

Az átadó és átvevő vállalkozás között valamilyen jogügyletnek kell végbe mennie. Minden olyan jogügylet, magyarán megállapodás, amely alkalmas a gazdasági egység feletti hatalom megszerzésére, többek között adásvétel, csere, bérlet vagy haszonbérlet, 'apportálás' is lehetséges. Az egyes jogi személyek átalakulása, egyesülése és szétválása is alkalmas is lehet a jogutódlás fogalmának megvalósítására. Bizonyos esetekben a jogutódlás nem közvetlen, hanem két (vagy több) lépcsőben, harmadik személy közbejöttével és közvetlen szerződéses kapcsolat hiányában is megvalósulhat. Ennek veszélyeiről a kiadvány további fejezetiben még később bővebben is lesz szó. A hatályos szabályozás szempontjából mindegy milyen jogcímen illeti meg a munkáltatót a használat, illetve hasznosítás joga. A fő szempont, hogy „tényleges hatalommal” rendelkezik a gazdasági egység felett és így gyakorolni tudja a munkáltatói jogköröket.

Itt érdemes megjegyezni, hogy egy ilyen átvétel nem csak munkavállalói, hanem adózási, logisztikai stb. kérdéseket is jelent, így általában a munkáltatói jogutódlás egy hosszabb folyamat egyik lépcsőfoka.

A fogalommeghatározásból fakad, hogy a jelen jogutódlási szabályok akkor alkalmazandóak, ha egy jól körül határolt gazdasági egység áll a központjában, amelyet az átvevő továbbra is azonos feltételek mellett foglalkoztat majd tovább. Így nem feltétlenül lesz munkáltató jogutódlás, ha valaki egy ruhaboltra szakosodott üzlethelyiséget átvesz és ott cukrászdát nyit.

⁵ Az Mt. VI. fejezetében foglalt szabályoknak megfelelően.

Ha a fenti feltételek mindegyik teljesül, azaz identitását vagy jellegét továbbra is megőrző gazdasági egység egy jogüggyellett új munkáltatóra száll át, akkor a munkáltató jogutódlásról beszélhetünk. A következő fejezet részletesen tárgyalja az erre az esetre vonatkozó szabályokat, mind a munkáltató(k) és a munkavállalók jogait és kötelezettségeit illetően.

I. Az átszállás folyamatos jellege

A fent körbeírt a jogüggyellett hatályba lépésével a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra⁶ szállnak át a törvény erejénél fogva.

Az átadó munkáltatónak a folyamat részeként előzetes tájékoztatási kötelezettsége áll fenn átvevő felé az átszállásra váró:

- munkaviszonyokról,
- versenytilalmi megállapodásokról,
- tanulmányi szerződésekről

és az ezekből származó jogokról és kötelezettségekről.⁷ Ugyan a jogszabály nem határozza meg részletesen milyen információk átadására köteles az átadó munkáltató, érdemes röviden erre kitérni.

Az átadott információknak ki kellene térnie a lényeges körülményekre a munkaviszonnyal kapcsolatban, például munka- és egyéb szerződések átadása, esedékes követelések feltárása, munkavállalók munkarendje és munkaidő-beosztása.

Ennek a tájékoztatásnak az elmaradása nem érintheti hátrányosan a munkavállalót, aki mindenképpen érvényesítheti az ezekből a szerződésekéből fakadó igényeit az új munkáltatója felé is a jövőben.

Ennek a fő oka, hogy a munkaviszony folyamatosnak minősül. Az átadó és átvevő munkáltató alatt folytatott munkavégzés közös időtartama lesz egy esetleges későbbi felmondási idő vagy végkielégítés számításának az alapja. Az új munkáltató a folyamatos szerződések esetében próbaidőt sem köthet ki, ha az már lejárt. Változatlan feltételek mellett él tovább az átadó munkáltatóval korábban megkötött tanulmányi szerződés és versenytilalmi megállapodás is. Mindkét megállapodás az új, átvevő munkáltató működésére is kiterjed majd. Utóbbi szabályozás a 2012 előtti szabályozás ellentmondásait kívánja feloldani. A felek a tanulmányi szerződés, illetve versenytilalmi megállapodás eredeti megkötésekor a fentiekől eltérő kitéllettel

⁶ A jelen kiadvány az átadó/ jogelőd munkáltató, valamint átvevő / jogutód munkáltató fogalmát szinonimaként használja a továbbiakban.

⁷ Az egyéb fejezetekben említett több lépcsős vagy közvetett munkáltatói jogutódlás esetén az átadó munkáltatót nem terheli tájékoztatási kötelezettség.

is köthetnek szerződést. Ilyen kitétel hiányában ezek a szerződések a jog erejénél fogva a munkaviszonyhoz hasonlóan változatlan formában fennmaradnak az átvett követően is.

Ha a munkavállaló a fenti szerződésekből fakadó bármely igényét az átszállást követő 365 napban érvényesíti, akkor az átszállást megelőzően esedékessé vált igényekért a jogelőd és jogutód munkáltató egyetemlegesen felel. A gyakorlatban a munkavállaló az ilyen igényt a korábbi és a jelenlegi munkáltatójától egyszerre is követelheti. Ilyen tipikusan az átadó munkáltató egy éven belüli károkozása lehet a munkavállaló felé.

Az egy éves határidő lejártát követően indított munkajogi perek akkor is csak az átvető munkáltató felé irányulhatnak, ha az igény az átadó munkáltató idején keletkezett. Fontos azonban megjegyezni, hogy a munkaügyi igényeket azok elévülési idején belül kell megindítani az érvényesítésük érdekében.



II. Tájékoztatási kötelezettség a munkavállalók felé

Az érintett munkavállalóknak a jogutódlás megtörténte előtt tudniuk kell arról, hogy milyen változások várhatóak, így a munkáltatónak tájékoztatnia kell őket.

Ha a munkáltatónál nem működik üzemi tanács és nem választottak üzemi megbízottat, akkor a tájékoztatást az átszállást megelőző 15 napon belül kell megadni az átadó munkáltatónak. Abban az esetben, ha az átadó és átvevő fél erről külön megállapodik, akkor ezt a tájékoztatást az átvevő fél is teljesítheti a munkavállalók felé.

Az írásbeli tájékoztatás tartalmazza:

- az átszállás – tervezett – időpontját,
- az átszállás okát,
- a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményeit,
- a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

Ebben az esetben a munkáltatóknak nem kell tárgyalnia a dolgozókkal, elegendő csak tájékoztatnia őket a változásokról. Ez a tájékoztatás történhet egyesével, személyre szólóan vagy hirdetményi úton is. Az Mt. főszabálya szerint az ilyen tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.⁸

Az új Munka Törvénykönyve megszüntette a korábbi szabályozásban szereplő szakszervezet felé fennálló tájékoztatási kötelezettséget. Ha a munkáltató rendelkezik üzemi tanáccsal vagy megbízottal, abban az esetben az átadó és átvevő munkáltató tájékoztatja ő(ke)t a változást megelőző 15 nappal a változás:

- tervezett időpontjáról,
- okáról,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről.

A munkavállalókat érintő tervezett intézkedések tisztázása érdekében tárgyalást kezdeményeznek a munkáltatók az üzemi tanáccsal. A tárgyalás ilyen esetben felöleli az elvi háttér feltárását, a hátrányos következmények elkerülésére tett lépéseket és a következmények enyhítését célzó eszközöket. Fontos kiemelni, hogy a törvény csak a tárgyalások megkezdését teszi kötelezővé, az átadásnak nem feltétele ugyanakkor, hogy a felek valós megállapodásra jussanak.

A jogszabály alapján az átszállástól számított 15 napon belül az új munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalókat a

⁸ A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat az alábbi honlapon érhető el:
www.munkaugyivitarendezes.hu

személyi változásról. Praktikusan ilyen azonosító adatok az új munkáltató megnevezése, székhelye, cégjegyzékszama, adószama és képviselője. Ezzel egyidejűleg az új munkáltatónak teljesítenie kell írásbeli tájékoztatási kötelezettségét. Ennek a tájékoztatásnak a tartalma megegyezik a jogelőd munkáltató által a munkavállaló részére a munkaszerződés megkötésével átadott tájékoztatóval, így információt ad:

- a napi munkaidőről,
- az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról,
- a munkabérfizetés gyakoriságáról és a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a munkáltatóra és munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól és arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.⁹

E tájékoztatás összhangban áll az átadó munkáltatóval kötött munkaszerződéssel, így praktikusan változás a munkáltatói jogkört gyakorló személyben áll be elsősorban. Azonban a munkaszerződéstől függően az új munkáltató más változásokat is hozhat, ezért is fontos a következő pontban tárgyalt munkavállalói felmondás különleges esete.



⁹ Az Mt. 46. § (1) bekezdése alapján.

III. Felmondására vonatkozó speciális szabályok

1. Munkavállalói oldal

A munkavállaló a munkaviszonyát a tájékoztatások kézhez vétele után felmondhatja azzal az indokkal, hogy a változás miatt az irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan változtak, amelyek mellett a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel jár vagy ellehetetlenül. Ez az Mt. által bevezetett, a magyar jogban korábban nem használt jogintézmény a munkavállalók érdekeinek védelme érdekében.

Ha a fenti indokkal távozik a munkavállaló, akkor mindenképpen fennáll az indoklási kötelezettsége, akkor is, ha a szerződés egyébként határozatlan időre szól. Az indokolásnak ebben az esetben meg kell felelnie a világosság, valószínűség és okszerűség követelményeinek. Ilyen indok lehet például, ha az új munkáltató reggel 9 órától reggel 7 órára teszi át a napi munkakezdés időpontját és így ellehetetleníti gyermekek vagy egyéb családtagok gondozását vagy a munkahelyre bejutást. Ilyen eset állhat elő akkor is, ha az átvevőre kiterjedő kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőtlenebb, mint az átadónál az átadás időpontjában hatályos.

A felmondásban az indoklásnak valóságosnak és okszerűnek kell lennie, ezt egy esetleges munkajogi per esetén a munkavállalónak kell majd bizonyítania.

Ennek különösen nagy a jelentősége, mert ilyen indok mellett a munkavállaló a felmondás esetén jogosult végkielégítésre. Főszabály szerint ugyanis, ha a munkavállaló 'rendes' úton mond fel, akkor nem jogosult végkielégítésre.

Ez a szabály védi a munkavállalót attól, hogy egy lehetetlenné váló vagy sérelmes szituációban a munkavégzés továbbra is folytassa. További védeltséget ad a munkavállalónak, hogy ilyen felmondás esetén a munkáltató köteles a munkavállalót felmenteni a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felében. Az ilyen felmentés idejére a munkavállalót főszabályként távolléti díj illeti meg.

A munkavállalónak harminc napja van arra, hogy ezzel az indokkal felmondjon. A harminc napos határidő nem az első tájékoztatás kézhezvételétől, hanem a munkáltatói változás bekövetkezésének időpontjától számítandó.

Ha a munkavállaló felmondása nem felel meg ezeknek a követelményeknek, azaz nem tartalmazza világosan az indokot vagy a harminc napos határidőn túli, akkor általános szabályok szerinti felmondásnak minősül. Mint, ahogy azt fentebb is jeleztük, ilyen esetben nem jár sem végkielégítés, sem felmondási idő alóli felmentés és juttatás a dolgozónak.

Egyébként a járandóságokat és juttatásokat a jogutód átvevő munkáltató köteles biztosítani a megfelelően benyújtott felmondás esetén. Ha a munkáltató vitatja az ilyen felmondás jogszerűségét, és nem fizeti meg a juttatásokat, akkor nagyon fontos kiemelni, hogy a munkavállalónak kell bírósághoz fordulnia az igénye érvényesítése érdekében.

2. Munkáltatói oldal

A másik oldalról nézve a munkáltatóban beálló változás nem ad elég indokot arra az új munkáltatónak, hogy egyoldalúan megszüntesse a fennálló munkaszerződéseket.¹⁰ Azonban fontos információ, hogy az átszállást követően a munkáltató továbbra is bármikor felmondhat a munkavállalóknak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő – gazdasági, műszaki vagy szervezeti – ok miatt. Az ilyen oknak a munkáltatói felmondásból világosan ki kell tűnnie. További feltétel, hogy az ilyen oknak valósnak és okszerűnek kell lennie.

Ha a bíróság arra a megállapításra jut, hogy az indokok nem valósak vagy valóságosak, de nem okszerűek, akkor a felmondás jogellenesnek fog minősülni. Így, ha a munkáltató felmondásra a fenti okok alapján a jogutódlást követően egyből vagy annak dátumához közel történik, akkor célszerű a felmondást megfelelő és részletes indoklással ellátni.



¹⁰ Az Mt. 66. § (3) bekezdése alapján.

IV. A munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó rendelkezésektől való eltérés lehetősége

A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályaitól mind a munkáltató és a munkavállaló munkaszerződése vagy egyéb megállapodása mind a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Például, a kollektív szerződés rendelkezhet úgy, hogy fenti munkavállaló által érvényesíthető felmondási jogot tágabb határidőn belül gyakorolhatják a dolgozók.

Az európai uniós szabályozás lehetőséget teremt a tagállamok országainak arra is, hogy a munkavállalóknak biztosítsa az ellentmondás jogát az átszállással kapcsolatban. Azonban fontos kiemelni, hogy a magyar jog és bírói joggyakorlat nem támogatja az ellentmondás jogintézményét, mivel ez a munkáltató jogos érdekeit nagyban veszélyeztethetné. A hazai bírói gyakorlat nem teszi lehetővé a munkavállaló számára, hogy megtagadja a munkaviszony teljesítését az átvevő, azaz jogutód munkáltató felé.

Munkavállalói kollektív érdekek védelme

Ahogy a fenti szabályokból is látszik a munkáltatónak tájékoztatási és egyes esetekben tárgyalási kötelezettsége van a munkavállalók felé, azonban a munkavállalóknak nem kell beleegyeznie vagy hozzájárulnia a változáshoz. Ezért sem szükséges felmondani és új munkaszerződést kötni, elegendő írásban tájékoztatni a munkavállalókat az új körülményekről. Az egyéni érdekek védelmén túl a szabályozás erősíti a kollektív munkavállalói érdekek védelmét is.

I. Kollektív szerződés hatálya

Az egyénre vonatkozó védelem mellett fontos megjegyezni, hogy az átadó munkáltató és a munkavállaló által kötött kollektív szerződést az új munkáltatónak legalább az átvételt követő egy évben szintén fenn kell tartania.¹¹ Mivel a törvény további megkötést nem tartalmaz, ez azt jelenti, hogy alapesetben a kollektív szerződés munkafeltételekre vonatkozó szabályait azonos tartalommal kell fenntartani. Azaz a kollektív szerződésekben gyakran szabályozott munkarendről, a munkaidőnek egyes munkavállalói csoportokra, munkakörökre való beosztásáról szólókat is át kell vennie a jogutódnak legalább erre az egy éves időtartamra. A kollektív szerződésnek az átszállás pillanatában irányadó és hatályos változatát kell majd a jogutód munkáltatónak alkalmaznia.

¹¹ Az Mt. itt különbséget tesz a kollektív szerződés munkafeltételekre vonatkozó, illetve kötelmi jogi részeit illetően. A szabály tehát csak a munkafeltételek fenntartására vonatkozik, kötelmi jogi tekintetben alapesetben az átvevő munkáltató nem felel.

Az átvevő munkáltató a kollektív szerződés fenntartásával kapcsolatban nem hivatkozhat arra, hogy nála nem működik szakszervezet és így nem lehetett volna kollektív szerződést kötni. Az átvett dolgozók munkavégzését ez nem befolyásolhatja negatívan.

Ez alól a szabály alól akkor mentesülhet a jogutód munkáltató, ha a fennálló kollektív szerződés egy éven belüli időpontban megszűnne vagy a változás révén új kollektív szerződés hatálya terjed ki a dolgozókra. Ez utóbbi szabály a 2012 előtti állapot megoldását kívánja szolgálni.¹² Ezekben az esetekben a fenti szabály érvényesítése alól mentesül az átvevő munkáltató.¹³

II. Az üzemi tanács helyzete munkáltatói jogutódlás esetén

Jelen kiadvány a munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége kapcsán már megemlítette az üzemi tanács vagy üzemi megbízott felé teljesítendő konzultációs és tárgyalási kötelezettséget, azonban érdemes a rájuk vonatkozó szabályt részletesen kifejteni a munkavállalói érdekek mentén.

A korábbiakban leírtakat röviden összefoglalva a jogelőd és jogutód munkáltatók a változást megelőző 15 nappal tájékoztatják az üzemi tanácsot a törvényben felsorolt elemekről és megállapodás megkötése érdekében tárgyalásokat folytatnak. Nagyobb vállalatcsoportokra vonatkozóan a törvény kiemeli, hogy ezek a kötelezettségek akkor is fennállnak, ha a munkáltató személyében beálló változást a munkáltatót ellenőrző személy vagy szervezet hozta meg. Például, ha az ún. anyacég döntött a különböző leányvállalatai között gazdasági egységek átadásáról.



¹² A korábbi munka Törvénykönyve szabályozása szerint, akkor, ha mind a jogelőd, mint a jogutód rendelkezett kollektív szerződéssel, akkor eseti alapon az átvett munkavállalókra kedvezőbb passzusokat kellett alkalmazni a kettő verzió közül. Ennek a „kollíziós” joggyakorlatnak az új Mt. gátat kívánt szabni a bekezdésben található szabállyal.

¹³ Az Mt. 282. §-a alapján.



A jogszabály tehát tárgyalási kötelezettséget ír elő a munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések védelme érdekében, azonban ahogy már korábban jeleztük a feleket nem terheli megállapodási kötelezettség. Így az átadásra, illetve jogutódlásra megállapodás nélkül is sor kerül(het). Továbbá a munkavállalóknak az üzemi tanács révén sincs ellentmondási joga az átszállással és a kapcsolódó jogüggyellett kapcsolatban.¹⁴

Az európai és magyar szabályozás jogi kiindulópontja az üzemi tanáccsal kapcsolatban megegyezik az egyénre vonatkozóval, azaz a képviseleti szerv jogállása változatlan és jogaikat továbbra is azonos feltételek mellett gyakorolják az átvevő munkáltató alatt is. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy a jogszabály előírja a képviselők ismételt kinevezését vagy a képviseleti szerv újválasztását akkor, ha jogutódlásra kerül sor.

Ennek megfelelően, ha gazdasági egységek összevonása munkáltató személyében bekövetkezett változással jár, akkor:

- ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak együtt,
- ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képviselettel nem rendelkező munkavállalók képviseletét három hónapon belül üzemi tanácstagg választásával biztosítani kell.

Gazdasági egységek szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak.¹⁵

¹⁴ Az Mt. 265. §-a alapján.

¹⁵ Az Mt. 258. §-a alapján.

FELSZÁMOLÁSI ELJÁRÁS ESETÉN ALKALMAZANDÓ ELTÉRŐ JOGUTÓDLÁSI SZABÁLYOZÁS¹⁶

Kivételes esetekben felszámolási eljárás alatt is sor kerülhet egyes gazdasági egységek elidegenítésére és így munkáltatói jogutódlásról. Az Mt. röviden kitér arra, hogy ilyen esetben mely szabályok betartása kötelező. Ebben az esetben is köteles az átadó – és bizonyos esetekben az átvevő – munkáltató az érintett munkavállalók tájékoztatására 15 nappal az átszállás előtt. Ez a kitétel összhangban áll az európai szabályozással is.

Azonban a fentiekén túl a felmondási eljárásban a további vonatkozó jogi szabályok nagy részét nem kell alkalmazni, így a munkaviszonynak nem kell feltétlenül változatlan formában átszállnia. Az átvevő munkáltató felmondhat az érintett munkavállalóknak munkáltató személyében bekövetkező változás indokával, amely alapesetben tilos. Az átvevő munkáltatóra továbbá nem szállnak át a versenytilalmi megállapodásokból, a tanulmányi szerződésekből származó kötelezettségek sem, és nem kell alkalmazni a korábban megkötött kollektív szerződés rendelkezéseit sem.

A munkavállalói oldalról érdemes még kiemelni, hogy ebben az esetben, ha a munkaviszony továbbra is folytatódik, akkor sem érvényes a korábbi időszak követeléseire az egyetemleges felelősség. Ezeket még a felszámolási eljárás befejezése előtt kell betérjeszteni a munkavállalónak a felszámoló felé, az arra vonatkozó eljárás alapján. Ez az eljárás nem része jelen kiadványnak, további információért keresse a www.jogpontok.hu weboldalunkat.



¹⁶ Ugyanezen szabályok érvényesek a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló törvényben meghatározott vagyonértékesítési eljárásra, áthidaló intézmény alkalmazására vagy eszközkülönítés alkalmazására is.

A MAGYAR SZABÁLYOZÁS EURÓPAI UNIÓS HÁTTERE

Jelenleg Európai Unió a munkáltatói jogutódlást irányelv segítségével szabályozza. Az európai irányelv (az ún. „directive”) olyan közösségi jogi aktus, amely elérendő célokat határoz meg a tagállamok számára, azonban a cél konkrét megvalósításának a módját és a nemzeti jogrendszerbe illesztését a tagállamokra bízza és erre határidőt szab. Az irányelv végrehajtása új nemzeti jogszabály elfogadásával vagy meglévő szabályozás módosításával is megvalósítható.

A hatályban lévő a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló Európai Unió Tanácsa 2001/23/EK irányelvet az új Mt. megalkotása során is figyelembe vette a törvényhozó. Az irányelv indoklása szerint a megalkotására azért volt szükség, mert:

- a gazdasági fejlődés következtében változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, főként összeolvadás és szétválás útján,
- szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására,
- különbségek állnak fenn a tagállamok között a tagállamok közti a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.

Az irányelv a magyar jogban is többször értelmezett része az annak hatályára vonatkozó passzus, amely szerint „ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.”

A munkajogi jogutódlás akkor valósul meg, ha a kérdéses gazdasági egység az átadást követően megőrzi identitását. Ennek eldöntése érdekében, hogy ez az identitás valóban azonos nem mindig egyszerű. Az Európai Bíróság egy ítéletében fejtette ki az ennek a megállapításához használható kritériumrendszert.¹⁷

A kérdés egyebek mellett abból állapítható meg, hogy a gazdasági egység működését az átvevő fél azonos vagy hasonló üzleti tevékenységvégzéssel ténylegesen folytatja, vagy újra kezdi-e azt. Ezt a tagállami vállalkozásoknak (és bíróságoknak) az adott tényállásra jellemző összes körülmény összességében kell vizsgálnia és eldöntenie. Az átszállás, illetve az azonosság megállapítása során az alábbi, ún. Spijkers kritériumok fennálltát kell elsősorban vizsgálni. Ezek a következők:

¹⁷ Ez a nagyhatási Spijkers-ügy, C-24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV

- ingó- és ingatlan vagyontárgyak átadása, átvétele;
- immateriális javak (jogok) átruházása;
- a személyzet jelentős részének tovább foglalkoztatása;
- az érintett gazdasági egység által a jogutódlás előtt, és azt követően folytatott tevékenység hasonlósága;
- az átadást megelőző tevékenység folytatása, illetve a folytatás lehetőségének fennmaradása, ideértve az esetleges megszakítás időtartamát is;
- a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkörhöz fűződő kapcsolatok átvétele.

Önmagában a fenti kritériumok fennállása még nem alapozza meg a munkajogi jogutódlás bekövetkezését.¹⁸

Ezt a képet tovább árnyalja az Európai Bíróság szolgáltató tevékenységre vonatkozó további joggyakorlata. Ez alapján alapvetően azt kell vizsgálni, hogy a szolgáltatás emberi erőforráson alapul vagy eszköztől függ. Ahol nincs jelentős eszköz-állományra szükség, a munkavállalók jelentős részének átruházásával a gazdasági egység identitását jó eséllyel megőrzi. Az alapvetően eszközfüggő tevékenységek esetén pedig a dologi eszközök jelentős mértékű használatával megvalósul a munkajogi jogutódlás.¹⁹



¹⁸ 6/2014. számú munkaügyi elvi határozat, Mfv.I.10.156/2014. alapján.

¹⁹ A Kúria Mfv.I.10.156/2014 tájékoztatója alapján.

A HAZAI BÍRÓSÁGI GYAKORLAT

Az Európai Bíróság gyakorlata nyomán a hazai jogszabályértelmezés is követi azt az elvet, hogy a gazdasági egység tényleges átvétele és identitásának megőrzése mellett lehet szó munkáltatói jogutódlásról.

A Kúria gyakorlata szerint, ha szolgáltatói tevékenység került átadásra, akkor vizsgálni kell annak jellegét, ezen belül a jelentős eszközök és személyzet igénybevételenek szükségességét. Például, ha benzinkút üzemeltetése kerül átadásra, illetve átvételre, akkor a dologi eszközök átadásával megvalósul a munkáltatói jogutódlás, így a munkavállalókat tovább kell foglalkoztatnia az átvevő munkáltatónak a főszebály szerint.²⁰

Mondhatjuk úgy is, hogy a korábbi (2012 előtt hatályos) Munka törvénykönyve alapján kialakított bírói gyakorlatot és az Európai Bíróság 2001/23/EK irányelvet értelmező gyakorlatát ötvözi a jelenlegi hazai gyakorlat. Előbbi jelent példát az Mt. 36. § (1) bekezdése, amely jogszabályi szintre emelte a korábbi Legfelsőbb Bíróság gyakorlatát, amely a gazdasági egység tényleges átvételéhez köti a munkáltatói jogutódlást, független az átadó és átvevő munkáltatók ez irányú megállapodásától. Ez a munkavállalók számára fontos védelmet jelent, mivel így nem az átruházó jogügyleten keresztül biztosított a munkavégzés folyamatossága, hanem a törvény erejénél fogva automatikusan megvalósul. Így elkerülhető, hogy az átvevő munkáltató „kimazsolázza” a neki szimpatikus munkavállalókat.

A munkáltatói jogutódlással összefüggő ítélezési gyakorlatban sokszor felmerül az az eset, amikor a munkaviszonyt a jogutódlás bekövetkezése előtt az átadó munkáltató szünteti meg. Ebben az esetben az a megoldás látszik terjedni, hogy a munkaügyi bíróságok jogellenesnek minősítik az ilyen munkaviszony megszüntetést, mivel nincs már jogviszony a felek között és így azt nem a 'helyes' munkáltató szüntette meg.

²⁰ A Kúria Mfv.I.10.156/2014 tájékoztatója alapján.

GYAKORLATI KÉRDÉSEK ÉS BUKTATÓK

A kiadvány következő pontjaiban egyes a gyakorlatban, bírósági ügyekben gyakran előforduló szituációkat és kérdésköröket tekintünk át a munkáltató személyében bekövetkező változással kapcsolatban.

I. Új munkaszerződés megkötésének kérdése

Előfordulhat, hogy a jogutód munkáltató a váltásra hivatkozva új munkaszerződéseket kíván a munkavállalókkal kötni. Mivel a felmondási és végkielégítési idő a jogelőd és jogutód munkáltató alatt eltöltött idő összessége alapján számolandó, fontos felhívni a figyelmet arra, hogy egyes munkáltatók ezt megpróbálják elkerülni egy új munkaviszony létrehozásával.

Munkavállalói oldalról fontos tudni, hogy a folytonosság elve miatt sem a jogelőd/átadó munkáltatóval nincs szükség felmondásra vagy közös megegyezéses munkaviszony megszüntetésre, sem új munkaszerződések aláírására. Szintén jogellenes a gyakorlat, ha a dolgozókat az átvevő munkáltató az átadóval munkaerő-kölcsönzés útján foglalkoztatná tovább.

Mindkét fél számára fontos információ, hogy csak a munkáltató személyében beálló változás nem elégséges, mint felmondási indok az átvevő munkáltató részéről, így az erre alapozott munkaviszony megszüntetés jogellenes.²¹

II. Jogutódlás miatti szervezeti változások

Főleg gazdasági egységek összeolvadása vagy szétválása kapcsán előfordulhat, hogy az új, jogutód gazdasági egység szervezeti felépítésén változtatni szükséges. A jog nem szab akadályt az ilyen szervezeti változtatások elé, kivéve, ha hatályos kollektív szerződés szab határt az átszállás első évében.

A szervezeti változások végrehajtása kapcsán a jogutód munkáltató munkaszerződés-módosítást kezdeményezhet, amely során új munkakört és munkavégzési feltételeket ajánlhat fel. Természetesen ilyenkor a munkaszerződés módosításának általános szabályai irányadóak, vagyis ehhez mindenekelőtt az érintett munkavállaló írásbeli hozzájárulása szükséges.

A munkaviszony egyéb feltételeit is módosíthatja a munkáltató, a legkönnyebben a korábbi fejezetben ismertetett írásbeli tájékoztatási kötelezettség útján akár egyoldalú nyilatkozattal is. A munkáltató gazdasági, műszaki vagy szervezeti ok miatt a munkáltatónak fel is mondhat a jogszerű követelmények betartása mellett, ezekről szintén írtunk a korábbi fejezetekben.²²

²¹ Mint azt a korábbi fejezetben láttuk, az átadó munkáltató ilyen indokú felmondása is jogellenes munkaviszony megszüntetésnek minősül.

²² Kúria.Mfv.I.10.697/2016. döntésével összhangban.

III. Kiszervezés vagy „outsourcing” kérdése

A kiszervezés intézménye főleg nagyobb vállalatok esetén jelenik meg és a gyakorlatban annyit jelent, hogy a vállalkozás bizonyos tevékenységeit nem belső úton, hanem külsős vállalkozások révén biztosítják. Ez rugalmasabb munkaerőállományt és adó-, valamint járulékfizetési előnyöket jelenthet. Azonban a nem megfelelő módon előkészített változás esetén munkáltatói jogutódlást és ezzel többlet feladatokat és költségeket eredményezhet egyes munkáltatók számára.

Mint ahogy azt a korábbi fejezetekben láthattuk, az európai és hazai joggyakorlat alapján munkáltató személyében bekövetkező változásnak minősül, ha jogügylet alapján olyan gazdasági egység kerül átadásra, amely megtartja identitását, azaz korábbi gazdasági tevékenységét tovább folytatja.

Mivel a szolgáltatói tevékenység remek célpontja az ilyen kiszervezéseknek, ezért tekintsük át az erre vonatkozó joggyakorlatot. Arra már korábban is utaltunk, az emberi erőforrásra alapuló tevékenységek – például HR, ügyfélszolgálat vagy adminisztrációs feladatok – esetében a munkáltató jogutódlás beállításához elegendő lehet a munkavállalók jelentős részének átvétele. Tehát, ha az ilyen feladatokat a munkáltató kiszervezi, akkor akaratlanul a törvény erejénél fogva is munkáltatói jogutódlást valósíthat meg. Míg az alapvetően eszközfüggő tevékenységek esetén pedig a materiális erőforrások átszállása nélkül munkáltató jogutódlás ritkábban állapítható meg.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetében az átadás-átvétel háromlányú ügylettel, a gazdasági egység feletti hatalomváltással is megvalósulhat, ami által a munkavállalók irányítására jogosult munkáltató személye megváltozik.²³ Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az átadó és átvevő munkáltató között nincs közvetlen szerződéses kapcsolat, a jogutódlás két vagy több lépcsőben folyt le.

Ilyen példa lehet, ha egy vállalkozás, mint megrendelő a feladat elvégzését először 'X' céghez telepíti ki, majd később minőségi vagy pénzügyi okokból átteszi 'Z' céghez a tevékenység ellátását. Ezekben az esetekben a tevékenység az azt ellátó felváltását követően is lényegi azonosságot mutat. Az átadó és átvevő cég között nincs közvetlen kapcsolat, mégis megvalósulhat a munkáltatói jogutódlás.

A hazai bírósági gyakorlat ilyen esetekben már többször megállapította, hogy a felek közötti megállapodás hiánya nem akadályozza az identitását megőrzésének és a jogutódlásnak. Ez az átvevő cég számára lehet fontos, többek között munkáltatói károk megtérítése vagy végkielégítés megfizetése szempontjából.

²³ BH2019. 26., valamint a Kúria Mfv.II.10.008/2018/3. számú ügyében.

IV. A munkavállalók bevonása a jogutódlás folyamatába

Mint láthatjuk a dolgozók értesítésére a jogszabály a változás várható időpontjától visszafelé számított 15 napos határidőt szab. Ez egy rendkívül rövid határidő, azonban egy gazdasági egység vagy egy teljes cég, illetve vállalkozás átruházásának folyamata ennél jóval hosszabb időt felölelő folyamat.

Felmerül a kérdés mikor érdemes a dolgozókat bevonni ebbe a folyamatba, mivel sok a buktató és bizonytalanság, így a munkavállalók többségét nem tanácsos idő előtt tájékoztatni az esetleges változásokról. Érdemes a háttérben, a mindennapos munka megzavarása nélkül előkészíteni az átadáshoz kapcsolódó jogügyletet és a szükséges tájékoztatás összeállítását.

Nyilvánvaló az is, hogy a vezető munkavállalók és menedzsment nehezen hagyhatóak ki a folyamatból, például információ kérések vagy adatszolgáltatási igények révén.

Nagyobb vállalatok esetén érdemes a háttérben zajló előkészítési folyamatok külső szakértőkre bízni, mivel egy ilyen átadás nem feltétlenül jár hosszútávú sikerrel, amely később jogi problémákhoz vezethet. Az ilyen problémák elkerüléséhez különösen fontos a teljeskörű tájékoztatás, a következő pontban ennek a kérdésnek a munkajogi vetületét tekintjük át.

V. Az átadó munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

Gyakori buktatója a munkáltatói jogutódlás kapcsán a nem túl részletes tájékoztatás. A jogszabály a munkaszerződésekkel, versenytilalmi megállapodásokkal és tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos jogokról és kötelezettségekről ír elő tájékoztatási kötelezettséget.

Ennek megszerzését és áttekintését főleg az átvevő munkáltató szempontjából tartjuk fontosnak, mivel a munkavállaló igény érvényesítésében nem játszik szerepet az, hogy a jogutód munkáltató rendelkezik-e a szükséges adatokkal.

Sokszor az átadást követően derülnek ki pótlékok vagy, túlóra kifizetések elmaradásával kapcsolatos problémák. Az átadást megelőzően a munkavállalót ért, de még nem érvényesített kár, például munkabaleset a jogutódot is terheli majd. Vagy ha a munkavállaló a munkahelyi balesetéből később további károk megfizetését igényli, például további egészségkárosodás miatt.

Ismét fontos megjegyezni, hogy az átadó és átvevő munkáltatók az átadást követő 1 éven belül egyetemlegesen felelnek, az egy éves határidő letelte után a jogutód munkáltató egyedül felel az esetleges károk megtérítéséért, még akkor is, ha azok a jogelőd munkáltató alatt keletkeztek. Az ilyen jellegű igényérvényesítésnek a munkajogi igények elévülése szab jogszerű határt.

Az átadó munkáltatók az átadás időpontjában távol lévő munkavállalókról is lehet, hogy elfeledkeznek, például hosszútávon betegállományban lévő dolgozókról vagy kismamákról, akik később vissza szeretnének majd térni a munkahelyükre.

Az ő távollétük az átadás pillanatában nem lehet „kifogás”, őket is tájékoztatni kell írásban az átszállásról, majd az új munkáltató írásbeli tájékoztatását is meg kell küldeni ezeknek a munkavállalóknak. Abban az esetben, ha vissza szeretnének térni dolgozni, akkor az eredeti munkaszerződésük folytonossága ebben az esetben is fennáll.



ADÓZÁSI KÉRDÉSEK RÖVID ÁTTEKINTÉSE

A gazdasági egység vagy teljes vállalkozás átadásával kapcsolatos jogügylet lebonyolításához tanácsadók és adó- illetve könyvviteli szakemberek bevonása ajánlott. Kisebb cégek, vagy csak egy üzlethelyiség vagy telephely átadása kapcsán is érdemes tisztában lenni a számviteli és bérrel kapcsolatos kérdésekkel.

A jelenleg hatályos társadalombiztosítási szabályozás szerint a munkavállalóra, azaz a TB szempontból ún. biztosított személlyel kapcsolatban a jogutód munkáltató köteles bejelenteni a munkáltatóban bekövetkező változást. A bejelentésben fel kell tüntetni a jogelőd nevét, elnevezését és adószámát, a jogutódlás tényét és napját, továbbá a jogutód nevét, elnevezését, adószámát és a jogutód megalakulása napját is.²⁴ A jogelőd munkáltatónál fennálló biztosítási jogviszonyokra vonatkozó pótlólagos bejelentéseket és változás-bejelentéseket is a jogutódnak kell majd beadnia majd.

Mivel társadalombiztosítási szempontból a munkáltatói jogutódlás folyamatos jellegű, így a biztosított viszonyt is a jog erejénél fogva folyamatosnak kell tekinteni.

Az adózás rendjéről szóló törvény főszabálya szerint az összes adó megfizetése kapcsán az adóhatóság a jogelődöt megillető költségvetési támogatást, túlfizetést, illetve a jogelődöt terhelő tartozást a jogutód adószámlájára vezeti át.

2019. január 1-jétől alapesetben az összes szociális hozzájárulási adókedvezményrel kapcsolatban a szociális hozzájárulási adókedvezményt az átvevő munkáltató tovább érvényesítheti a kedvezményrel érintett időszak fennmaradó részére.



²⁴ Az az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. Törvény 1. számú mellékletének 3. pontja alapján.

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉNEK MEGVÁLTOZÁSA A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONYBAN

Az elmúlt években több szektorban előfordult, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók választás elé kerültek a jogszabályi környezet átalakulása révén. Ennek példái a szakképzési vagy kulturális szféra (pl.: közművelődés, közgyűjtemények, levéltárak) piacositása. Hasonló életutat járnak be az önkormányzatok alól egyházi és ezzel szintén az Mt. hatálya alá kerülő szociális ágazatban dolgozó közalkalmazottak, gondoljunk itt fogyatékos és pszichiátriai otthonokban dolgozóakra vagy azokra, akiket házi segítségnyújtás vagy családgondozás keretében lehet igénybe venni. Ezek révén több ágazatban már végbement a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá alakulásának folyamata.

Erre tekintettel érdemes kitérni arra, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hogyan szabályozza a munkáltatói jogutódlás intézményét. A Kjt. ebből a szempontból megkülönbözteti azt:²⁵

- ha az átvevő munkáltató az Mt. hatálya alá tartozik,
- ha mind az átadó és átvevő munkáltató a Kjt. hatálya alá tartozik, valamint
- ha a közalkalmazott egyéb államigazgatási, közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül át.

Jelen fejezet részletesen a munkaviszonnyá történő átalakulást mutatja be, mivel ez egy gyakoribb formája a közalkalmazotti jogviszony átalakulásának.

Az Mt-től eltérő szabályozás, hogy átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően 30 nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot vagy képviselőt az átadás:

- időpontjáról,
- okáról,
- közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal a munkáltatók tárgyalást kezdeményeznek a tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak – az Mt-ben található szabályokhoz hasonlóan – ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

²⁵ A részletes szabályokat a Kjt. 24. §-25 §-ai tartalmazzák

Fontos eltérés, hogy ebben esetben nem beszélhetünk az átadó és átvevő munkáltató közötti folytonosságról, mivel a közalkalmazotti jogviszony megszűnik és a dolgozónak új munkaszerződést kell aláírnia. Garanciális szempontból a munkavállaló érdekeinek védelme érdekében az átadó munkáltató írásban nyilatkozik arról, hogy a tovább foglalkoztatást biztosítani fogja az összes érintett dolgozó számára. Ezenfelül a munkaszerződés tartalmát összefoglaló ún. ajánlatot tesz.

A közalkalmazott a fenti tájékoztatás kézhezvételétől számított 15 napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha nem tesz nyilatkozatot, akkor azt nemleges válasznak kell tekinteni. Ez jelentős eltérés az Mt. szabályozásához képest, ahol a munkavállalónak nincs ellentmondási (elutasítási) joga. Nemleges nyilatkozat esetén a közalkalmazotti jogviszony az átadás időpontjában megszűnik és a dolgozó az eddig letöltött jogviszony alapján végkielégítésre jogosulttá válik.

Amennyiben a közalkalmazott hozzájárul a váltáshoz, úgy az átvevő munkáltatónál a korábbi státuszához hasonló feltételekkel kezdhet majd. Fontos, hogy főszabályként a közalkalmazott munkabére (alapbér, bérpótlékok stb.) nem lehet alacsonyabb, mint az átadást megelőzően irányadó illetménynek és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetők.

Határozatlan idejű jogviszony a továbbiakban is határozatlan marad, próbaidő nem köthető ki az ily módon átvett dolgozók esetében. A munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén, ha ez jár a munkavállalónak, akkor felmondási idő, valamint végkielégítés akképp illeti meg, hogy annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével kell megállapítani.



ZÁRSZÓ

A korábbi fejezetekben igyekeztünk bemutatni a hatályos magyar jogi hátteret a munkáltatói jogutódlás terén. A sajátos magyar munkajogi szabályozás eredményeképp az alapesetben érvényes szabályokon túl a kiadvány kitért a felszámolási eljárás különös szabályaira és a közalkalmazotti viszonyból munkaviszonyá alakulás jogutódlási kérdéseinek bemutatására is.

A kiadványnak további szerves részét képezi az európai uniós háttér felvillantása az olvasó számára, valamint a hazai bírói gyakorlat egyes folyamatainak bemutatása. A kiadvány támaszkodik a Kúria által a kérdésben hozott döntések tartalmára.

Reméljük a gyakorlati kérdéseket bemutató rész hasznos meglátásokkal szolgál mind a munkavállalóknak, mind az átadásra vagy átvételre készülő munkáltatóknak is a jogutódlás egyes fontosabb lépcsőfokairól és esetleges buktatóiról.

Összegzésként megállapítható, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozásával a hazai jogalkotó az európai uniós szabályzás szellemiségét tiszteletben tartó szabályozási rendszert alakított ki. Ebben a rendszerben elsődleges szerepet kap a munkavállaló egyéni és kollektív jogos érdeke, azonban nem feledkezik meg a munkáltatói oldal számára fontos érdekekről sem.



JOGSZABÁLYOK

I. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

MÁSODIK RÉSZ A MUNKAVISZONY

VI. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás

36. § (1) A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

(2) Felszámolási eljárásban

a) az (1) bekezdésben,

b) a 37. §-ban,

c) a 38. § (1) bekezdésében,

d) a 39-40. §-ban,

e) a 66. § (3) bekezdésében,

f) a 228. § (5) bekezdésében,

g) a 229. § (4) bekezdésében, valamint

h) a 282. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(3) A (2) bekezdés rendelkezései irányadóak a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló törvényben meghatározott vagyonértékesítési eljárásban, áthidaló intézmény alkalmazásában vagy eszköz elkülönítés alkalmazásában.

37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

38. § (1) Az átvevő munkáltató az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

(2) Amennyiben az átadó munkáltatónál - a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában - üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy - a munkáltatók megállapodása alapján - az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni *

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) az átszállás okáról,

c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint

d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

39. § Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti.

40. § (1) A 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(2) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondást - a 67. § (2) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával - köteles megindokolni.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja. *

23. Eltérő megállapodás

41. § A 36-40. §-ban foglaltaktól a kollektív szerződés a munkavállaló javára térhet el.

(...)

HARMADIK RÉSZ A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás

258. § (1) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak.

(2) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselét három hónapon belül üzemi tanács tag választásával biztosítani kell.

(3) Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak.

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

(...)

111. Az üzemi tanács feladata és jogköre

262. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

- h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- j) a munkarend meghatározása,
- k) a munka díjazása elveinek meghatározása,
- l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

265. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató - megállapodás megkötése érdekében - tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

266. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

(...)

117. A munkáltató személyében bekövetkező változás

282. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

II. A Tanács 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA, tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 94. cikkére, tekintettel a Bizottság javaslatára, tekintettel az Európai Parlament véleményére (1), tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére (2), mivel:

(1) A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv (3) jelentősen módosult (4). Az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében ezért azt kodifikálni kell.

(2) A gazdasági fejlődés következtében mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, a vállalkozások és az üzletek, valamint ezek részeinek szerződés alapján vagy egyesülés útján más munkáltatókhoz történő átruházásával.

(3) Szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.

(4) Továbbra is fennállnak e téren a tagállamok közti különbségek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.

(5) Az 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta („Szociális Charta”) a 7., 17. és 18. pontjában kimondja, hogy: „A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csődeljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.”

(6) A Tanács 1977-ben elfogadta a 77/187/EGK irányelvet a vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítésének előmozdításáról a munkavállalói jogok védelmének biztosítása érdekében, előírva azt, hogy az átruházásban részt vevő felek a munkavállalók képviselőit megfelelő időben tájékoztassák és velük konzultáljanak.

(7) A 77/187/EGK irányelv a belső piac hatásainak, a tagállamoknak a gazdasági nehézségekkel küszködő vállalatok megmentését célzó törvényalkotási irányvonalának, az Európai Közösségek Bírósága esetjogának, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv (5) és a tagállamokban már hatályban lévő jogszabályoknak a fényében került módosításra.

(8) A jobbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása a Bíróság esetjogának fényében. Ez azonban nem változtatta meg a Bíróságnak a 77/187/EGK irányelv hatályára vonatkozó értelmezését.

(9) A Szociális Charta elismeri a küzdelmet a megkülönböztetés minden formája, különösen a nemen, a bőrszínen, a faji származáson, a véleményen és világnézetben alapuló megkülönböztetés ellen.

(10) Ezen irányelvet az I. melléklet B. részében meghatározott határidők sérelme nélkül kell alkalmazni, amely időpontokig a tagállamoknak meg kell felelniük a 77/187/EGK irányelvnek és az azt módosító jogszabálynak,
ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

Az irányelv hatálya és fogalom meghatározásai

1. cikk

(1) *a)* Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén.

b) Az *a)* albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában, ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.

c) Ezen irányelvet kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül az ezen irányelv szerinti átruházásnak.

(2) Ezt az irányelvet abban az esetben és annyiban kell alkalmazni, amennyiben az átruházásra kerülő vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen található.

(3) Ez az irányelv nem vonatkozik a tengerjáró hajókra.

2. cikk

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) átadó: minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

b) kedvezményezett: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

c) a munkavállalók képviselői és a kapcsolódó kifejezések a nemzeti jogszabályok és gyakorlat alapján a munkavállalók képviselőit jelentik;

d) a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek.

(2) Ezt az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok azonban nem zárhatnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

a) a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma;

b) a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerőkölcsönzésre irányuló munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv (1) 1. cikkének (1) bekezdése értelmében; vagy

c) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.

II. FEJEZET

A munkavállalók jogainak védelme

3. cikk

(1) Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

(2) A tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a kedvezményezettet tájékoztassa minden, ezen cikk alapján a kedvezményezett részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

(4) *a)* Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és (3) bekezdést nem kell alkalmazni a munkavállalóknak az öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói ellátásokra vonatkozó jogára a tagállamok jogszabályilag előírt szociális biztonsági rendszereinek keretén kívüli, kiegészítő vállalati vagy vállalközi nyugdíjrendszerekben.

b) A tagállamoknak még abban az esetben is, ha az *a)* albekezdésnek megfelelően nem rendelik el az (1) és (3) bekezdés alkalmazását az ilyen jogok tekintetében, olyan intézkedéseket kell elfogadniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és az átadó vállalkozásban már nem alkalmazott személyek érdekeinek védelmét az átruházás időpontjában azon jogok tekintetében, amelyek részükre azonnali vagy jövőbeli jogcímet nyújtanak öregségi ellátásra, ideértve a hozzátartozói ellátásokat is az *a)* albekezdésben említett kiegészítő nyugdíjrendszerek keretében.

4. cikk

(1) A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az első albekezdés nem alkalmazható a munkavállalók olyan meghatározott kategóriáira, amelyekre az elbocsátás elleni védelem tekintetében nem vonatkozik a tagállamok törvénye és gyakorlata.

(2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.

5. cikk

(1) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, a 3. és a 4. cikk nem vonatkozik egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének olyan átruházására, amelyben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult, és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik.

(2) Amennyiben a 3. és a 4. cikket egy, az átadó tekintetében indított, fizetéseképtelenségi eljárás alatt történő átruházásra kell alkalmazni (függetlenül attól, hogy az eljárást az átadó vagyonának felszámolása céljából indították vagy sem), és az ilyen eljárás az illetékes hatóság (illetve a nemzeti jog által meghatározott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállam rendelkezhet úgy, hogy:

a) tekintet nélkül a 3. cikk (1) bekezdésére, az átadónak valamely munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő és az átruházást vagy a fizetéseképtelenségi eljárás megindítását megelőzően esedékesé váló tartozásai nem szállnak át a kedvezményezettre abban az esetben, ha az ilyen eljárás a tagállam jogrendszere szerint legalább olyan szintű védelmet nyújt, mint amelyet a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1980. október 20-i 80/987/EGK tanácsi irányelv (1) által szabályozott esetekben biztosítanak; vagy rendelkezhet úgy, hogy

b) egyrészt a kedvezményezett és az átadó, illetve az átadó feladatait gyakorló személy vagy személyek, másrészt pedig a munkavállalók képviselői megállapodhatnak a hatályos jogszabályok és a gyakorlat által megengedett keretek között a munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatásáról a munkahelyek védelme érdekében a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része fennmaradásának biztosításával.

(3) A tagállam alkalmazhatja a (2) bekezdés b) pontját olyan átruházás esetén, ahol az átadó a nemzeti jog által meghatározott komoly gazdasági válsághelyzetben van, feltéve hogy ezt a válsághelyzetet az illetékes hatóság állapította meg és lehetőség van ennek bírói felülvizsgálatára, és abban az esetben, ha ezek a rendelkezések a nemzeti jogban már 1998. július 17-én hatályban voltak.

A Bizottság 2003. július 17-ig jelentést készít e rendelkezés hatásairól és javaslatot tesz a Tanácsnak.

(4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megelőzzék a fizetéseképtelenségi eljárásokkal való visszaéléseket, amelyek során a munkavállalók részére nem biztosítanak az ezen irányelvben számukra biztosított jogokat.

6. cikk

(1) Amennyiben egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része megőrzi autonómiáját, akkor az átruházás által érintett munkavállalói képviselőnek vagy a munkavállalók képviselőinek jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fennmaradnak, és az átruházást megelőző törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve hogy a munkavállalói képviselő létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak.

Az első albekezdés nem vonatkozik arra az esetre, ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselő újraelakításához. Amennyiben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállamok megtehetik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházással érintett munkavállalók megfelelő képviselővel rendelkezzenek az új munkavállalók képviselőinek kijelöléséig vagy megválasztásáig.

Amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képviselővel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselővel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselő ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

(2) Ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak.

III. FEJEZET

Tájékoztató és konzultáció

7. cikk

(1) Az átadó és a kedvezményezett az átruházás által érintett munkavállalók képviselőit a következőkről tájékoztatják:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokairól,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a munkavállalókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

Az átadó a fenti tájékoztatást az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkavállalók képviselőinek.

A kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni a munkavállalók képviselőinek, mégpedig még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételeik tekintetében az átruházás közvetlenül érintené.

(2) Amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak.

(3) Azok a tagállamok, amelyeknek törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései lehetőséget biztosítanak a munkavállalók képviselői számára arra, hogy döntőbizottsághoz forduljanak a munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések felülvizsgálatára, olyan esetekre korlátozhatják az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket, amelyekben a megvalósított átruházás folytán a vállalkozásban bekövetkező változás valószínűleg a munkavállalók jelentős részére nézve súlyos hátránnyal jár.

A tájékoztatásnak és a konzultációnak legalább a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekre ki kell terjednie. A vállalkozásban bekövetkező, az első albekezdésben említett változás előtt megfelelő időben meg kell adni a tájékoztatást és le kell folytatni a konzultációkat.

(4) Az e cikkben meghatározott kötelezettségeket arra való tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy az átruházást eredményező döntést a munkáltató vagy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás hozta. Az ezen irányelvben meghatározott tájékoztatói és konzultációs kötelezettségek feltételezett megsértésének vizsgálata során nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást.

(5) A tagállamok az (1), (2) és (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket az

olyan vállalatok és vállalkozások körére korlátozhatják, amelyekben a munkavállalók száma következtében szükség van a munkavállalókat képviselő testület választására vagy kinevezésére.

(6) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselővel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokáról,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a dolgozókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

IV. FEJEZET

Záró rendelkezések

8. cikk

Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

9. cikk

A tagállamok olyan intézkedéseket vezetnek be nemzeti jogrendszerükbe, amelyek minden olyan munkavállaló és képviselőik számára, akik úgy vélik, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségek megsértése miatt hátrányt szenvedtek, lehetővé teszik, hogy igényüket – más illetékes hatóságokhoz történő fordulás után – bíróság előtt érvényesítsék.

10. cikk

A Bizottság 2006. július 17-ig elemzést nyújt be a Tanács részére ezen irányelv rendelkezéseinek a hatásáról. A Bizottság megteszi a szükséges módosításokra vonatkozó javaslatait.

11. cikk

A tagállamok közlik a Bizottsággal az irányelv által szabályozott területen elfogadott törvényeik, rendeleteik és közigazgatási rendelkezéseik szövegét.

12. cikk

Az I. melléklet A. részében említett irányelvvel módosított 77/187/EGK irányelv hatályát veszti, az I. melléklet B. részében a tagállamok részére a végrehajtásra megállapított határidőkre vonatkozó kötelezettségek sérelme nélkül. A hatályon kívül helyezett irányelvekre történő hivatkozásokat az ezen irányelvre történő hivatkozásoknak kell tekinteni a II. mellékletben található korrelációs táblázatnak megfelelően.

13. cikk

Ez az irányelv az Európai Közösségek Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő 20. napon lép hatályba. 14. cikk Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2001. március 12-én.

III. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény

III. rész

A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY

I. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása

(...)

24. § (1) Ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (V., VII. és IX. fejezet) közül a 32-35. §, a 42-43. §, a 44/A. §, a 45. § (1) bekezdése, a 45. § (5) bekezdése, az 50. § és a 62. § nem alkalmazható.

(3) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló VI. fejezete megfelelően abban az esetben alkalmazható, ha az átadó és az átvevő munkáltató e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a 33. § (2)-(3) bekezdésben és a 37. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát lemondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és

hátrányos megváltozása következtében a közalkalmazotti jogviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(5) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott a (4) bekezdés szerinti lemondást - a 27. § (1) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával - köteles megindokolni.

II. fejezet

A közalkalmazotti jogviszony megszűnése

25. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a közalkalmazott halálával,
- c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint
- d) a 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik,
- e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén a prémiumévek programról szóló törvény szabályai szerint.

e)

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;
- b) áthelyezéssel
 1. az e törvény, valamint
 2. e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény,
 3. e törvény és a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény
 4. és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok,
 - 5.

hatálya alá tartozó munkáltatók között;

- c) lemondással;
- d) rendkívüli lemondással;
- e) felmentéssel;
- f) azonnali hatállyal
 - fa) a próbaidő alatt,
 - fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,
 - fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy
 - fd) a (3) bekezdés szerint, valamint
- g) rendkívüli felmentéssel
- ga)
- gb)
- h)

(3) A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha

a) a közalkalmazott a 20. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

b) a 20. § (2) bekezdés a) pontjában, (2d) és (2e) bekezdésében vagy (6) bekezdésében meghatározott feltételnek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut.

(4) A közalkalmazotti jogviszony (3) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését írásban indokolni kell.

25/A. § (1) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról és

c) közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 25/B. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a közalkalmazott a jogviszony létesítését követően a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató megalapítására még nem került sor, az átvevő munkáltató számára a (2) és (3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját terheli.

(5) A közalkalmazott - a (7) bekezdésben meghatározott esetet kivéve - a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a közalkalmazott az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

(6) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(6) bekezdése alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - megfizetni.

(7) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot

a) az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló, vagy
b) az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló gazdasági társaság utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül. Ebben az esetben az átadó és átvevő munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége kizárólag a (2) és (3) bekezdésben foglaltakra kiterjedően áll fenn. A munkaviszony tartalmi elemeit az e bekezdésben foglaltak szerint adott tájékoztatás és a 25/B. § rendelkezései alapján kell meghatározni és legkésőbb az átadás napjáig írásba foglalni.

25/B. § (1) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3) és (4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony 25/A. § (1) bekezdése szerinti megszűnéséről.

(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a

közalkalmazott munkabére (alpbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alpbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.

(3) Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony esetén - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

(4) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(5) Ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a közalkalmazottat felmondási idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmondási időt, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a közalkalmazottra nézve kedvezőbb.

25/C. § (1) A 25/A. §-t és a 25/B. §-t, valamint a (4)-(13) bekezdést nem kell alkalmazni, ha a 25/A. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpont előtt

a) tett munkáltatói vagy közalkalmazotti egyoldalú jognyilatkozat, vagy
b) megkötött megállapodás - ideértve az áthelyezést is - alapján a közalkalmazotti jogviszony a 25/A. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpontot követően megszűnik. Az a)-b) pont szerinti, a 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben foglalt időpont előtti jognyilatkozattal vagy megállapodással kapcsolatban a közalkalmazott által kezdeményezett munkaügyi jogvita esetén a 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben foglalt időpontot követően az átadó helyébe az átvevő munkáltató lép, valamint ezen időpont után a keresetlevelet az átvevő munkáltató ellen kell előterjeszteni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadás 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4)

bekezdésben meghatározott időpontját követően a közalkalmazottat az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli, továbbá a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, valamint juttatást az átadó munkáltatónak – a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával – legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a távolléti díj alapulvételével kell meghatározni.

(3) A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén – ha a közalkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni – az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 25/A. §-ban és a 25/B. §-ban, valamint a (4)-(13) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával az állásfelajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 25/A. § (2)-(3) bekezdése, és az (5) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.

(4) A munkáltató személyében a jogszabály rendelkezése folytán bekövetkező olyan változás esetén, ha a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közzszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül, a munkáltató érintett szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya – a (6) és (7) bekezdésben, valamint a (12) bekezdésben foglalt kivétellel – a jogállásváltozás időpontjában kormányzati szolgálati, közzszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át.

(5) A jogviszony átalakulásáról az érintetteket az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül tájékoztatja.

(6) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem alakul át a közalkalmazott jogviszonya, ha az átvevő munkáltató a közzszolgálati tisztviselőkről szóló vagy az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet kormányzati szolgálati, közzszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonyt az átadással érintett közalkalmazottal, ebben az esetben a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva az átadás időpontjában megszűnik. A jogviszony megszűnéséről a közalkalmazottat az átadás napjával írásban értesíteni kell. A jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(7) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést – határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat – kell megfizetni.

(7) A (6) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni, ha az átadással érintett közalkalmazottal szemben a közzolgálati tisztviselőkről szóló törvény alapján összeférhetetlenség áll fenn, kivéve, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszüntethető, és ennek érdekében a közalkalmazott a jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja.

(8) A jogviszony kormányzati szolgálati, közzolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá történő átalakulását követő negyvenöt napon belül a közalkalmazottat a kormányzati szolgálati jogviszonyra, közzolgálati jogviszonyra vagy az igazságügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.

(9) Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati, közzolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a jogviszony teljes munkaidős kormányzati szolgálati, közzolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át.

(10) Az átalakult jogviszony esetén a közalkalmazottnak az átalakulással érintett, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(11) A közalkalmazotti jogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően – a kormányzati szolgálati jogviszonyra, közzolgálati jogviszonyra vagy igazságügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével – kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani.

(12) A (4) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá alakul át, ha a közalkalmazott a munkakörére tekintettel a közzolgálati tisztviselőkről szóló törvény szabályai szerint a közzolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóval nem kormányzati szolgálati, közzolgálati jogviszonyban, hanem munkaviszonyban állhat. Ebben az esetben a közalkalmazott átalakulás utáni munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) az átalakulást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaviszonyban már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek. A munkabérről való tájékoztatást a jogviszony átalakulását követő hatvan napon belül meg kell adni. E bekezdés alkalmazása során megfelelően alkalmazni kell az (5) és (6) bekezdést, továbbá a (9)-(11) bekezdést.

(13) Ha a jogviszony átalakulása időpontjában munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a közalkalmazotti kereset elbírálásánál

a) az azonnali hatályú felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott jogviszonya munkaviszonyra,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott jogviszonya kormányzati szolgálati, vagy közszolgálati jogviszonyra alakul át.

25/D. § Ha a közalkalmazotti jogviszonyt létesítő személy a kormányzati igazgatásról szóló törvény szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyának megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül első jogviszonyként közalkalmazotti jogviszonyt létesít, a jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

25/E. §

(...)

A szerkesztésben közreműködtek:

Dr. Hegyi Lívía

2021

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Hegyi Lívía
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00002

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-0-2

JOG PONT^{OK}
www.jogpontok.hu

