

ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐ

Országgyűlés Hivatala

Irományszám: T/3092/19

Érkezett: 2007 JÚN 05.

**dr. Szili Katalin**  
az Országgyűlés elnöke

**módosító javaslat**

**Helyben**

**Tisztelt Elnök Asszony!**

A Hárszabály 94. §. (1) és (3) bekezdése és 102. §. (1) bekezdése alapján a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló T/3092. sz. törvényjavaslathoz a következő

**módosító javaslatot**

terjesztem elő:

A törvényjavaslat 13. §-ának felvezető mondata és szövege az alábbiak szerint módosul:

**13. §**

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

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

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

b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;

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

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

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

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

(3) Ha az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

30/A. § (1) **[A 30. § (1) bekezdésének a)–c) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdése d) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, felmentés előtt a közalkalmazottat] A 30. § (1) bekezdés a)-b) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, a munkáltatónak a közalkalmazottat írásban tájékoztatnia kell**

a) a munkáltatón belül,

b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve

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

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör[**be**] felajánlásának lehetőségéről [**való áthelyezés lehetőségéről tájékoztatni kell**]. A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör felajánlási lehetőség igénybevételéről. [**arról , igényli-e, hogy a munkáltató másik betöltetlen munkakört ajánljon fel a részére.**] Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha [**a munkakör-felajánlást] a munkakör felajánlási lehetőséget nem [igényelné] igényelte volna. A munkakör felajánlási lehetőség igénybe vételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a-c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.**

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

(3) A munkáltató fenntartója a 30/E. szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a közalkalmazott részére felajánlhatók. Másik munkáltatónál betöltetlen munkakörökről csak e munkáltató vezetőjének egyetértésével adható tájékoztatás.

30/B. § (1) A 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő közalkalmazottnak a jogviszonya, akik együttesen írásban kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének olyan tartalmú módosítását [részmunkaidő oly módon történő kikötését], hogy munkaidejük együttes mértéke ne haladja meg a tervezett felmentéssel érintett közalkalmazotti létszámhoz kapcsolódó, a kérelem benyújtásakor érvényes munkaidő mértékének a felét. [nem haladja meg a kérelem benyújtásakor érvényes munkaidejük együttes mértékének felét.] A

kérelmet valamennyi érintett közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő **[rész]**munkaidő mértékét.

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

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

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

b) a 30/B. § szerinti lehetőségéről és a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevééről, valamint [munkaköri] munkakörük megnevezéséről, továbbá a 30/B § (1) bekezdése szerinti kinevezés módosítással megállapítható munkaidő mértékének felső határáról.

(2) **[A közalkalmazott a tájékoztatást követő öt napon belül írásban nyilatkozik a munkakör elfogadásáról.] Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást követő öt napon belül**

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

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

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

(4) A 30/A. §-ban foglaltak teljesítésével **[(1) és (3) bekezdése szerinti] felajánlott munkakör** elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásának kell tekinteni. Az (1) bekezdés a) pontjában foglalt nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekintetni.

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

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

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

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

- a) a munkáltató, továbbá
- b) a saját munkáltatói szervezete e törvény hatálya alá tartozó betöltetlen munkaköreiről.

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

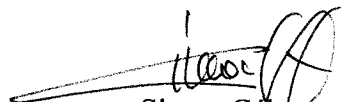
- a) megnevezéséről, továbbá
- b) a betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, szakképzettségről és szakképesítésről, illetve egészségügyi alkalmassági feltételekről.

30/F. § A 30/A–30/E. § rendelkezéseit a közoktatási ágazatban a külön törvény alapján megállapított, a [közoktatási ágazati] munkaerő-gazdálkodásra vonatkozó [szabályokra is figyelemmel] szabályokban foglalt eltéréssel kell alkalmazni.”

#### Indokolás

Figyelemmel arra, a vezetői megbízás a törvényjavaslat alapján egy munkakör ellátása mellett tölthető be, oka fogyottá válik a megbízás visszavonása miatti felmentési lehetőség megállapítása [30. § (1) bekezdés c) pont]. Az állásfelajánlási lehetőség szabályai pontosításra kerülnek a módosító javaslatban, kimondva azt, hogy az ezzel kapcsolatos szabályok megszegésével közölt felmentés jogellenes.

Budapest, 2007. június 5.

  
Simon Gábor  
MSZP

  
Gúr Nándor  
MSZP