

**MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA**

**T/4304. számú  
törvényjavaslat**

**egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról**

**Előadó:**

**Dr. Lamperth Mónika**  
szociális és munkaügyi miniszter

**Budapest, 2007. november**

**2007. évi ..... törvény  
egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról**

**A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása**

**1. §**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 1. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A 20/A. § (4) bekezdés a) pontja, a 26. § (4) bekezdése, a 30/A. §, a 30/D. §, a 30/E. §, a 44/A. §, az 53. § (1) bekezdés, az 53/A. § és 54/A. § – az ott meghatározottak szerint – kiterjed a munkáltató fenntartójára is.”

**2. §**

A Kjt. 16. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A közalkalmazotti tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú

- a) pénzeszközök felhasználása, illetve
  - b) intézmények és ingatlanok hasznosítása
- tekintetében.”

**3. §**

A Kjt. 21/A. §-ának (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Nem kell próbaidőt megállapítani – kivéve, ha a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (12) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező –

- a) áthelyezés,
  - b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve
  - c) azonos felek közötti újabb kinevezés
- esetén.”

**4. §**

A Kjt. 22. §-ának (4) és (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban a miniszter állapítja meg a munkáltató alaptervékenységének ellátásával összefüggő munkakört. A miniszter meghatározhatja munkakörönként – a kinevezéshez szükséges iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, illetve szakképzettséggel egyenértékű – azon iskolai végzettséget, szakképesítést, illetve szakképzettséget, amellyel a közalkalmazott által korábban ellátott, a

(3) bekezdés szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani. A szakmai gyakorlat meglétét a közalkalmazott köteles igazolni.

(5) A gyakornoki idő az E fizetési osztályba tartozó munkakörben két, az F–H fizetési osztályba tartozó munkakörben három év. Ha a közalkalmazott

a) az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet,

b) az F–H fizetési osztályba tartozó munkakörben két évet

meghaladó szakmai gyakorlattal rendelkezik, a gyakornoki idő tartama egy év. A miniszter meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol – az egyenértékű követelményrendszer, vizsga, illetőleg továbbképzések miatt – nem kell gyakornoki időt kikötni.”

## 5. §

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

„22/B. § A miniszter meghatározhatja azokat a – munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű – magasabb vezetői munkaköröket, amelyek betöltésére – a 23. §-ban foglaltaktól eltérően – a Munka Törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni. E munkakörök meghatározása során figyelemmel kell lenni

a) a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazotti létszámra,

b) a munkáltató szervezeti összetettségére, továbbá

c) a munkakörbe tartozó vezetői hatáskör terjedelmére.”

## 6. §

A Kjt. 23. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása önálló munkakörben, illetőleg magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásban történik. A magasabb vezetői, illetve vezetői beosztás feltétele, hogy a közalkalmazott – a kinevezés szerinti munkaköre mellett – látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.”

## 7. §

A Kjt. 25. §-a (2) bekezdésének f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[A közalkalmazotti jogviszony megszűntethető:]*

„f) azonnali hatállyal

fa) a próbaidő alatt, vagy

fb) a 27. § (2) bekezdése szerint, valamint”

## 8. §

A Kjt. 25/C. §-ának (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, ezzel egyidejűleg az (5) bekezdés hatályát veszti:

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

(3) A munkáltató fegyelmi határozatával összefüggő munkaügyi pert – a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel – meg kell szüntetni.”

## 9. §

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

„(2) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdésének a)–d) pontjában foglalt okok alapján a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti; a közalkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét köteles előre megfizetni. Ha a megszüntetésre a 30. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott, a közalkalmazott nem megfelelő munkavégzése vagy – nem egészségügyi okkal összefüggő – alkalmatlansága miatt került sor, a közalkalmazottat egyhavi átlagkereset illeti meg.”

## 10. §

A Kjt. 29. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

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

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

Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania.”

## 11. §

A Kjt. 30. § (1) bekezdésének c) és d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép, egyúttal a bekezdés a következő e) ponttal egészül ki:

*[A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A–30/B. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha]*

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

- d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §); illetve
- e) az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság feltételeivel rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.”

## 12. §

(1) A Kjt. 30/A. § (1) bekezdésének felvezető szövege helyébe a következő rendelkezés lép:

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

*[a) a munkáltatón belül,*

*b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve*

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

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

(2) A Kjt. 30/A. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

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

a) felmentésen a munkáltató jogutód nélküli megszűnését kell érteni és

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

## 13. §

A Kjt. 30/B. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik

együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. A kérelmet az abban részes valamennyi közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a 30/C. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató erre lehetőséget ad. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a munkáltató – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó közalkalmazottak kinevezését.”

#### 14. §

A Kjt. 30/C. § (1) bekezdésének b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[A munkáltató a 30/A. §-ban foglalt állásfelajánlás során a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat]*

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

#### 15. §

A Kjt. 30/E. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató fenntartója elektronikus adatnyilvántartást vezet

a) a munkáltató, továbbá

b) a saját munkáltatói szervezete e törvény hatálya alá tartozó

betöltetlen munkaköreiről, az ahhoz szükséges képesítési előírásokról és egészségügyi feltételeiről.”

#### 16. §

(1) A Kjt. 31. §-ának felvezető mondata helyébe a következő rendelkezés lép, egyben a rendelkezés számozása (1) bekezdésre változik:

„A közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:”

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

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

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

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

(2) A Kjt. 31. §-a a következő (2) bekezdéssel egészül ki:

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

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

## 17. §

A Kjt. 33/A. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

## 18. §

(1) A Kjt. 34. § (1) bekezdésének a) és b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a közalkalmazott abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha]*

„a) a megszüntetés a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (Munka Törvénykönyve 4. §), az egyenlő bánásmód követelményébe (Munka Törvénykönyve 5. §), illetve felmentési védelemben [31. §, valamint Munka Törvénykönyve 90. §-ának (1) bekezdése] ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30/A–30/D. §; 32. § (2) bekezdése], vagy

b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, a közalkalmazotti tanács tagjának (elnökének, a közalkalmazotti megbízottnak), illetve a munkavédelmi képviselőnek (munkavédelmi bizottság tagjainak) közalkalmazotti jogviszonyát a 45–53. és az 54/A. §-okba, illetve a Munka Törvénykönyve 28. §-ába, vagy a 62/A. §-ába ütköző módon szüntette meg.”

(2) A Kjt. 34. §-ának (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Ha a közalkalmazotti jogviszonyt nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, a közalkalmazotti jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat

szerinti időpontban megszűnik, de a közalkalmazott részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább két, legfeljebb harminchat havi átlagkeresetnek megfelelő átalány-kártérítést kell fizetni.”

(3) A Kjt. 34. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

(4) A Kjt. 34. § (7) bekezdésének a) és b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Ha a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (12) bekezdése alapján e törvény erejénél fogva megszűnt, és a bíróság megállapította a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítésének jogellenességét,]*

„a) ha a munkáltató eljárása a rendeltetésszerű joggyakorlás vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, az (1)–(3), illetve az (5) és (6) bekezdésben foglaltakat,

b) az a) pontba nem tartozó esetben a (4)–(6) bekezdésben foglaltakat”

*[kell megfelelően alkalmazni.]*

## 19. §

A Kjt. 36. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A közalkalmazotti igazolásnak – a Munka Törvénykönyve 98. § (2) bekezdésének a)–e) pontjában és (3)–(4) bekezdésében foglaltakon túlmenően – tartalmaznia kell

a) a közalkalmazott munkakörét,

b) a 22. § (8) bekezdés a)–c) pontjában meghatározottakat, a sor- és tartalékos katonai, valamint a polgári szolgálat és a szülési szabadság időtartamát,

c) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott átlagkereset fizetésben részesült,

d) a tizenharmadik havi illetménynek a közalkalmazotti jogviszony megszűnése évében történő kifizetését, illetve ennek elmaradását,

e) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját,

f) a közalkalmazott 37. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá

g) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját, és ha e törvény indokolási kötelezettséget ír elő, a megszüntetés okát. Ez utóbbiakat a közalkalmazott kérésére a közalkalmazotti igazolásból mellőzni kell.”



## 20. §

A Kjt. 37. §-a (9) bekezdésének felvezető mondata helyébe a következő rendelkezés lép:

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

## 21. §

A Kjt. 37/B. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki, ezzel egyidejűleg a jelenlegi (3) bekezdés számozása (4) bekezdésre módosul:

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

## 22. §

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

„(1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka Törvénykönyvének a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései közül (Harmadik rész, IV. fejezet) a 85/A. §-ának (5) és (6) bekezdése, a 86–86/E. §-a, a 87. §-ának (1) bekezdése, a 87/A. §-a, a 88. §-a, a 89. §-ának (1)–(6) bekezdése, a 90. § (4) bekezdése, a 92. §-a, a 93. §-ának (1) és (2) bekezdése, a 95. és 96. §-a, a 98. §-ának (1) bekezdése, a 99–101. §-a nem alkalmazható.”

## 23. §

A Kjt. 53. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Ha a fegyelmi eljáráshoz a 47. § (1) bekezdésében és a 49. § (2) és (3) bekezdésében előírt személyi feltételek a munkáltatónál nem biztosíthatók, a munkáltató kérésére a vizsgálóbiztost, valamint a fegyelmi tanács tagjait a munkáltató fenntartója jelöli ki az ügyben elfogulatlan,

a) a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb vagy vele azonos vezetői beosztású, ennek hiányában a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos besorolású közalkalmazottai,

b) ha a fenntartó nem e törvény hatálya alá tartozik, saját tagjai, illetve a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül.”

## 24. §

A Kjt. 54/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

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

a) a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb vagy vele azonos vezetői beosztású, illetve besorolású, ennek hiányában a fegyelmi eljárás alá vonttal magasabb vagy vele legalább azonos besorolású közalkalmazottai,

b) az a) pontban foglaltak hiányában saját tagjai, illetve a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül kell kijelölnie.”

## **25. §**

A Kjt. 67. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A kollektív szerződés, ennek rendelkezése hiányában a munkáltató határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre.”

## **26. §**

A Kjt. 78. § (3) és (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) vagy e) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya – a fegyelmi elbocsátás büntetés vagy a 25. § (2) bekezdés b)1. pontja szerinti áthelyezés kivételével – megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. § (1), illetve (3) bekezdés], továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.”

## **27. §**

A Kjt. 79/D. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A (3) bekezdés szerinti fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számíthatók be a 22. § (8) bekezdésében említett időtartamok, valamint a sor- és tartalékos katonai, illetve a polgári szolgálat időtartama.”

## **28. §**

A Kjt. 82. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„82. § Amennyiben a kollektív szerződés lehetővé teszi, hogy a munkáltató a közalkalmazottat közvetlenül kártérítésre kötelezze, és a felelősségről történő döntésig a közalkalmazotti jogviszony fennáll, a felelősség megállapítására a fegyelmi eljárás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.”

## 29. §

A Kjt. 83/A. §-ának (3)–(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Ha a fegyelmi eljáráshoz szükséges személyi feltételek – a képviselő-testület létszáma vagy összeférhetetlenség folytán – a képviselő-testület tagjai közül nem biztosíthatók, a fegyelmi tanács tagjait és a vizsgálóbiztost a képviselő-testület a polgármesteri hivatalnak a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb besorolású, ennek hiányában a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettségű alkalmazottai közül jelöli ki.

(4) Ha a vizsgálóbiztos kijelölése a (3) bekezdésben foglaltak alkalmazásával sem lehetséges, a képviselő-testület a vizsgálóbiztosi feladatok ellátására a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű iskolai végzettségű független személyt kérhet fel.

(5) Az (1) bekezdés szerinti esetben a 14–19. §, a 23. §, az 53/A. §, valamint az 54/A. § nem alkalmazható.”

## 30. §

A Kjt. 87/A. § (1) bekezdése a következő g) ponttal egészül ki:

*[E törvény alkalmazásakor közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni]*

„g) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban”

*[töltött időt.]*

## **A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása**

## 31. §

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A (2) bekezdéstől eltérően, e törvény hatálya kiterjed a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál foglalkoztatott vezető állású munkavállalóra.”

## 32. §

Az Mt. 86/E. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A 109. § alapján megállapított hátrányos jogkövetkezménnyel kapcsolatos pert meg kell szüntetni.”

### 33. §

Az Mt. 192/B. §-a jelenlegi szövegének megjelölése (1) bekezdésre változik, ezzel egyidejűleg a § a következő (2) bekezdéssel egészül ki:

„(2) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltatónál a Kjt. 22/B. §-a szerinti magasabb vezetői munkakört betöltő munkaviszonya csak pályázat alapján létesíthető. A pályázatra megfelelően alkalmazni kell a Kjt. 20/A–20/B. §-át.”

## **A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény módosítása**

### 34. §

(1) A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Péptv.) 1. § (1) bekezdése a következő d) ponttal egészül ki:

*[E törvény hatálya kiterjed:]*

„d) a 4/A., az 5. és a 6/A. § kivételével az állam tulajdonában lévő vállalkozói vagyონ értékesítéséről szóló 1995. évi XXXIX. törvény 2007. szeptember 24-én hatályos mellékletében felsorolt, azon 100%-os állami tulajdonú munkáltatókra és azok munkavállalóira, amelyekre a prémiumévek programot a munkáltató főtevékenysége szerint feladatkörrel rendelkező miniszter rendeletével kiterjeszti.”

(2) A Péptv. 1. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) E törvény közszférában indított prémiumévek programra, illetve különleges foglalkoztatási állományra vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell arra a 2006. június 30-án közigazgatási vagy helyettes államtitkári kinevezéssel rendelkező személyre (a továbbiakban: állami vezető) is, akinek államtitkári vagy szakállamtitkári állami vezetői szolgálati jogviszonya felmentéssel történő megszűnésére kerülne sor, és megfelel a 3. § (1) bekezdésének a), b) és d) pontjában foglalt feltételeknek.”

(3) A Péptv. 1. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) E törvény közszférában indított prémiumévek programra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni az (1) bekezdés d) pontjában szereplő munkáltatókra és munkavállalókra.”

### 35. §

A Péptv. 2. § 1–4. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[E törvény alkalmazásában:]*

„1. *foglalkoztatásra irányuló jogviszony*: az állami vezetői szolgálati jogviszony, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszony, illetőleg a munkaviszony;

2. *programban részt vevő*: az az 1. §-ban meghatározott állami vezető, köztisztviselő, közalkalmazott, ügykezelő, illetőleg munkavállaló, aki megfelel a 3. § (1) bekezdésében előírt feltételeknek;

3. *közszférában jogviszonyban töltött idő*:

a) állami vezető, valamint köztisztviselő esetében a Ktv. 72. § (1)–(4) bekezdése alapján közszolgálati jogviszonyként elismert idő,

b) közalkalmazott esetében a Kjt. 87/A. §-a alapján közalkalmazotti jogviszonyként elismert idő,

c) a Munka Törvénykönyve Harmadik Része XII. Fejezetében meghatározott, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, közszolgálati jogviszony tartama,

d) az 1. § (1) bekezdés d) pontjában meghatározott munkáltató munkavállalója esetén a munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, közszolgálati jogviszony tartama;

4. *korábbi illetmény*: a programban részt vevőnek a prémiumévek programba történő belépését közvetlenül megelőzően irányadó illetménye, munkabére az alábbiak szerint:

a) köztisztviselők esetében – megállapítása esetén – a Ktv. 44/B. §-a szerinti személyi illetmény, illetve a Ktv. 42. § (2) bekezdése, 45. §-a alapján az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a rendszeres illetménypótlékok,

b) közalkalmazottak esetében a Kjt. 66. §-a alapján a kinevezésben foglalt illetmény, valamint a rendszeres illetménypótlékok,

c) munkavállalók esetén a személyi alaphér és a rendszeres bérpótlékok,

d) állami vezetők estén a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2006. évi LVII. törvény 45., illetve 56. §-ában meghatározott alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői illetménypótlék együttes összege. A rendszeres illetménypótlékot az Mt. 151/A. § (2)–(4) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával kell megállapítani;”

### 36. §

A Péptv. 3. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A prémiumévek programban való részvételhez történő hozzájárulással egyidejűleg a közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztása, a köztisztviselő és az ügykezelő vezető megbízása megszűnik. A vezetői munkakört betöltőkre a 4. § (2) bekezdése alkalmazandó. A prémiumévek programba való belépéskor meg kell állapítani a programban részt vevő ezen időpontig ki nem adott szabadságát.”

### 37. §

(1) A Péptv. 4. § (1) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[A 3. § (1) bekezdés d) pontja szerinti határozott időre szóló foglalkoztatásra irányuló jogviszony nem szüntethető meg felmentéssel a 3. § (1) bekezdés c) pontjában szereplő okból. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó jogszabályokban foglaltakon túl a jogviszony megszűnik továbbá]*

„b) új munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony, állami vezetői szolgálati viszony létesítésével.”

(2) A Péptv. 4. §-a a következő (9) bekezdéssel egészül ki:

„(9) Amennyiben a programban részt vevő munkáltatója munkajogi jogállása megváltozik, az új munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatásra irányadó szabályokat a programban részt vevőre is alkalmazni kell. Ha e rendelkezések alapján az új munkáltató és a prémiumévek programban részt vevő között foglalkoztatási jogviszony létesül, a prémiumévek program az új munkáltatónál a jogviszony megszűnésének időpontja, valamint a havi juttatás összege tekintetében változatlan feltételekkel folytatódik.”

### **38. §**

(1) A Péptv. 7. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) E törvény alapján a 3. és 4. §-ban szabályozott prémiumévek programba történő belépésre, illetve a különleges foglalkoztatási állományba helyezésre 2005. január 1-je és 2009. december 31-e között kerülhet sor. Ettől eltérően, a 4/A. §-ban szabályozott prémiumévek programba 2008. december 31-ig lehet belépni.”

(2) A Péptv. 7. §-a a következő új (8) bekezdéssel egészül ki:

„(8) Felhatalmazást kapnak a miniszterek, hogy az államháztartásért felelős miniszterrel egyetértésben kiadott rendeletükkel a prémiumévek programot kiterjesszék az 1. § (1) bekezdés d) pontjában meghatározott munkáltatókra és azok munkavállalóira.”

## **A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosítása**

### **39. §**

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 7. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Felhatalmazást kap a miniszter, hogy az (1) bekezdés szerinti kivételeket és az engedélyezés részletes szabályait rendeletben állapítsa meg.”

### **40. §**

Az Flt. 16. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

„16. § A munkaadó részére külön jogszabályban meghatározott hátrányos helyzetű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és járuléka legfeljebb ötven százalékának, megváltozott munkaképességű személy esetében legfeljebb hatvan százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható legfeljebb egyévi időtartamra, ha a munkaadó

a) a foglalkoztatást legalább tizenkét hónap időtartamban vállalja, és

b) a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző hat hónapban azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból rendes felmondással nem szüntette meg, és

c) kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt a b) pontban meghatározott okból nem szünteti meg.”

## 41. §

Az Ft. 39. §-a (3) bekezdésének g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[A Munkaerőpiaci Alapon belül – a pénzeszközök felhasználásának célja szerint – a következő alaprészeket kell elkülöníteni:]*

„g) működési alaprészt az állami foglalkoztatási szervek jogszabályban meghatározott alapfeladatai ellátásához, továbbá fejlesztéséhez történő hozzájárulásra, a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeit kezelő szervezet működtetésére és fejlesztésére, a szakképzési és felnőttképzési feladatot ellátó szervezet működtetésére és fejlesztésére, a munkaügyi hatóság munkaerő-piaci ellenőrzési feladataihoz történő hozzájáruláshoz, a szociális szakértői szerv működéséhez való hozzájáruláshoz, valamint foglalkoztatási és képzési célú közalapítványok működéséhez való hozzájáruláshoz;”

## Záró rendelkezések

## 42. §

(1) E törvény – a (2) bekezdésben foglaltak, valamint a 43. és 44. § kivételével – 2008. január 1-jén lép hatályba, és 2008. augusztus 31-én hatályát veszti.

(2) E törvény

a) 6. §-ával megállapított Kjt. 23. § (1) bekezdése, valamint

b) 18. §-ával megállapított Kjt. 34. §-a, valamint 44. §-a

2008. július 1-jén lép hatályba.

(3) E törvény 43. §-a a kihirdetést követő napon lép hatályba.

(4) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti:

a) a Kjt. 19. §-ából „a 44. §-a,” szövegrész,

b) a Kjt. 24. § (2) bekezdésének b) pontjából „a vezető munkavállalókra vonatkozó Harmadik rész X. fejezete (188–192/B. §) az e törvény szerinti eltéréssel” szövegrész,

c) a Kjt. 30/A. § (3) bekezdésének utolsó mondata,

d) a Kjt. 48. § (4) bekezdésének második mondata, valamint a Kjt. 48. § (5) bekezdésének második mondata,

e) a Kjt. 52. § (2) bekezdése,

f) a Kjt. 85. §-ának (5) bekezdéséből a „ , valamint a Magyar Rádiónál, a Magyar Televíziónál, valamint a Magyar Távirati Irodánál” szövegrész,

g) az Mt. 117/A. §-ának (3) bekezdése.

(5) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően e törvény 44. §-a 2008. augusztus 31-én nem veszti hatályát.

(6) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg

a) a Kjt. 20/A. §-ának (2) bekezdésében a „30/C. § (3) bekezdése” szövegrész helyébe a „25. § (2) bekezdés b) pontja” szövegrész,

b) a Kjt. 20/A. §-ának (4) bekezdésében a „pályázat benyújtására nyitva álló határidő” szövegrész helyébe a „pályázat benyújtásának határideje” szövegrész,

- c) a Kjt. 24. § (2) bekezdésének a) pontjában a „76. §-ának (1)–(2) és (4)–(5) bekezdése” szövegrész helyébe a „76. §-ának (1)–(2) és (5) bekezdése” szövegrész,
- d) a Kjt. 37. §-ának (4) bekezdésében a „22. § (3) bekezdés c) és d) pontjában” szövegrész helyébe a „22. § (8) bekezdés b) és c) pontjában” szövegrész,
- e) a Kjt. 38/A. § (2) bekezdésének a) pontjában a „30. § (1) bekezdésének a)–c) pontja” szövegrész helyébe a „30. § (1) bekezdésének a) és b) pontja” szövegrész,
- f) a Péptv. 5. § (4) bekezdésében a „4. § (2)–(7) bekezdését” szövegrész helyébe a „4. § (2)–(7), valamint (9) bekezdését” szövegrész lép.

### 43. §

(1) Nem lép hatályba a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló 2007. évi C. törvény (a továbbiakban: 2007. évi C. törvény) 7. § (1) bekezdése által megállapított Kjt. 23. § (1) bekezdése.

(2) A 2007. évi C. törvény 31. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a Kjt.-nek az e törvény a) 3. §-ával megállapított 20/A. § (4) bekezdése, 16. §-ával megállapított 33. § (1) és (2) bekezdése, valamint e törvény 32. §-ának (3) bekezdése 2008. január 1-jén, b) 7. §-ával megállapított 23. § (2) és (3) bekezdése, (5) és (7) bekezdése 2008. július 1-jén lép hatályba.”

(3) A 2007. évi C. törvény 31. §-ának (11) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(11) A közalkalmazott által betöltött magasabb vezető, illetve vezető beosztás a Kjt. – e törvény 7. §-a (1) bekezdésével megállapított – 23. § (2) bekezdése szerinti miniszteri döntés alapján alakul át 2008. július 1-jével magasabb vezető vagy vezető munkakörre. Ha az átalakuláskor a közalkalmazotti jogviszony határozatlan időtartamú volt, de a magasabb vezető, illetve vezető beosztás határozott időre szólt, a közalkalmazotti jogviszony határozatlan időtartama az átalakulással nem válik határozott idejűvé.”

(4) A 2007. évi C. törvény 31. §-ának (13) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(13) Az e törvény hatálybalépése és 2008. június 30. között a munkáltató a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával történő megbízást akkor vonhatja vissza – ideértve a fegyelmi hatályú visszavonást is –, illetve határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő leteltét követően a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a közalkalmazott eredeti vagy más, iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének megfelelő munkakörben való továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség.”



#### **44. §**

Az e törvény 18. §-ával megállapított Kjt. 34. § (1) bekezdés a) és b) pontját, (4) bekezdését, valamint a (7) bekezdés a) és b) pontját 2008. július 1-jét követően kezdeményezett jogvitában kell alkalmazni.

## **ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS**

### **az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló törvényjavaslatához**

A törvényjavaslat a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [Kjt.] és a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény [Péptv.] nagyobb terjedelmű módosítását tartalmazza, ehhez kapcsolódóan az Munka Törvénykönyve [1992. évi XXII. törvény, Mt.] bizonyos szorosan összefüggő rendelkezéseinek korrekcióját is elvégzi.

A Kjt. 2008. január 1-jétől hatályba lépő módosítását több körülmény indokolja.

A Javaslat pontosítást, jogalkalmazási könnyítést jelentő módosításokat tartalmaz, mint pl. a 2008. január 1-jétől hatályos nyugdíjszabályoknak a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével, illetve az ehhez kapcsolódóan járó egyes juttatásokkal való összefüggése, a közalkalmazottakra irányadó speciális felmentési védelem esetén az eljárási határidőknek a Munka Törvénykönyvében foglaltakhoz igazítása, a fegyelmi ügyben eljárók körének meghatározása, az állami vezetői jogviszony közalkalmazotti jogviszonyba való beszámíthatóságának előírása.

Ezen túlmenően, a 2007. évi C. törvényben megjelent a vezetői feladatok ellátásának – a vezetői megbízáson túlmenően – további két típusa, az önálló munkakört jelentő közalkalmazott vezetők, valamint a munkaszerződéssel foglalkoztatott ún. „menedzser-vezetők” kategóriája. 2008. január 1-jétől lehetővé válik munkaviszonyban is magasabb vezető foglalkoztatása, az önálló munkakört jelentő vezetői feladatellátásra vonatkozó szabályok – az illetményrendszerükre vonatkozó szabályok érdekegyeztetése, illetve a kapcsolódó végrehajtási jogszabályok előkészítése, és a jogalkalmazók számára kellő felkészülési idő biztosítása érdekében – 2008. július 1-jétől lesznek hatályosak.

A Péptv. módosításával annak, ezen belül a közszférára vonatkozó prémiumévek program hatályának a 100 %-os állami tulajdonban lévő gazdasági társaságok munkavállalóira történő kiterjesztésére kerül sor. Ezek a cégek ugyanis általában stratégiai szereppel bírnak, sok esetben közfeladatot látnak el, emellett az állami vagyronról szóló 2007. évi CVI. törvény rendelkezései alapján jogi helyzetük változása várható. Így indokolt, hogy az ott dolgozók részére a tágan vett közszférából való méltányos kivonulás lehetőségét a törvény biztosítsa. Emellett bizonyos pontosításokra is sor kerül, azzal összefüggésben, hogy 2007. július 15-től az állami vezetői jogviszonyban állók is igénybe vehetik a prémiumévek programot.

A fentiekén túl a Javaslat három kisebb pontosító rendelkezéssel egészíti ki a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt [Flt.].

## **RÉSZLETES INDOKOLÁS**

### **Az 1. §-hoz**

A pusztán pontosítást tartalmazó rendelkezés kiegészíti a szabályt az 53. § (1) bekezdéssel, mely arról szól, hogy ha a munkáltatónál a vizsgálóbiztos és a fegyelmi tanács tagjai nem jelölhetők ki, ezt a fenntartó teszi meg.

## **A 2. §-hoz**

A Javaslat – azonosan az Mt-be a 2007. évi XIX. törvénnyel bevezetett pontosítással, a bekezdés a)-b) pontokra tagolásával – tisztázza, hogy a közalkalmazotti tanács együttdöntési joga csak a kollektív szerződésben foglalt jóléti célú intézményekre terjed ki.

## **A 3. §-hoz**

A Javaslat a Kjt. 21/A. § (4) bekezdésének módosításával egyszerűbben fogalmazza meg a próbaidő alóli kivételeket. A jogviszony közalkalmazottnak felróható okból történő megszűnését követően a munkáltató mérlegelésére bízható, hogy az új jogviszonyban kiköt-e próbaidőt.

## **A 4. §-hoz**

A Javaslat a Kjt. 22. § (4) bekezdésébe foglalt felhatalmazást pontosítja, eddig ugyanis nem volt egyértelmű, hogy ez esetben más végzettséggel ellátható munkakörben eltöltött időnek a gyakorlati időbe való beszámítását kívánja lehetővé tenni a jogszabály.

Az (5) bekezdésbe bekerülő új második mondat alapján, ha valaki részben letöltötte már a gyakornoki időt, és annak lejárta előtt helyezkedik el máshol, nem kell a három éves időszakot újrakezdeni, hanem csak egy év a letöltendő gyakornoki idő.

## **Az 5. §-hoz**

A Javaslat – a könnyebb kezelhetőség érdekében – az Mt. szabályai szerint munkaviszonyban álló, költségvetésből működő intézmény vezetését ellátó ún. „menedzser-vezetőire” vonatkozó szabályokat – melyek eddig a 23. § (1) bekezdésében szerepeltek – külön §-ba helyezi át.

## **A 6. §-hoz**

A Javaslat – összefüggésben a vezetői munkakör 2008. július 1-jétől történő bevezetésével – ismételten megállapítja a Kjt. 23. §-ának (1) bekezdését. E szabály csupán a vezetői megbízásra vonatkozik. A vezetői munkakört ugyanis a 2008. július 1-jén hatályba lépő törvény tartalmazza majd, a munkaviszonyban álló vezetőre pedig a Kjt. új 22/B. §-a rendelkezik.

## **A 7. §-hoz**

A Javaslat – a jogszabály belső koherenciáját erősítő pontosító rendelkezésként – utal a Kjt. 27. § (2) bekezdésében szereplő megszüntetési jogcímre, amely szerint a határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató egyoldalúan megszüntetheti, ha egyúttal a közalkalmazott részére egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, akkor a hátralévő időre jutó átlagkeresetét előre megfizeti.

## **A 8. §-hoz**

A Kjt. 25/C. § (2) bekezdését érintően a Javaslat pontosítja, hogy rendelkezéseit akkor kell alkalmazni, ha a munkáltató jogállásváltozása előtt korábbi felmentés vagy közös

megegyezés született már az érintett jogviszony megszűnéséről. Az utolsó mondatban csak a Kjt-nek, nem pedig a felek megállapodásának és a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabálynak biztosít eltérési lehetőséget a módosítás a távolléti díjtól való eltérésre.

A (3) bekezdés lerövidítése azért indokolt, mert miután jogállásváltásnál a jogviszony megszűnik, a fegyelmi eljárást és a büntetés végrehajtását is meg kell szüntetni, tehát e helyütt elég csupán a folyamatban lévő munkaügyi perre utalni. A Kjt. szerint ugyanis, ha a közalkalmazotti jogviszony a 45. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt, vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát csak a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál kell végrehajtani (feltéve, ha a büntetés végrehajthatóságától számított egy éven belül a közalkalmazott e munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyt létesít). Ebben az esetben pedig a munkáltató nem a Kjt. hatálya alá kerül át, és a megbüntetett jogviszonya is megszűnik, tehát a Kjt. hatálya alatt kiszabott fegyelmi büntetés ezért nem hajtható végre.

### **A 9. §-hoz**

A Javaslat törli a Kjt. 27. § (2) bekezdéséből a Kjt. 30. § (1) bekezdésének c) pontjára való utalást, amely a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése esetén teszi lehetővé a felmentést. Egyúttal viszont az egészségügyi alkalmatlanságot külön nevesíti.

A nem egészségügyi alkalmatlanság esetében a felmentés ad lehetőséget a közalkalmazotti jogviszony munkáltató általi megszüntetésére, ebben az esetben a közalkalmazott méltatlan a hátralévő időre járó átlagkereset kifizetésére vonatkozó szabály alkalmazására.

### **A 10. §-hoz**

A Javaslat kiegészíti a rendkívüli lemondás követelményeit olyan általános elvárásokkal, melyek mellőzhetetlenek – és részben a perjogi követelmények alapján már jelenleg is érvényesülnek. Az Mt-ben a munkavállaló rendkívüli lemondása esetén is őt terheli az azt megalapozó körülmények bizonyítása, ugyanezt a szabályt indokolt átültetni a Kjt-be is.

### **A 11. §-hoz**

A Kjt. 30. § (1) bekezdésének új e) ponttal való kiegészítését az indokolta, hogy a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény [Tny.] 2008. január 1-jétől hatályos 9. §-a szerint előrehozott öregségi nyugdíjra az jogosult, aki nem csupán nőként az 57., férfiként a 60. életévét betöltötte és emellett 38 év szolgálati időt szerzett, de biztosítással járó jogviszonyban sem áll.

A Kjt. szabályai szerint viszont felmentéssel csak akkor lehet nyugdíjasnak minősülés címén megszüntetni a közalkalmazotti jogviszonyt, ha a közalkalmazottnak az előrehozott öregségi nyugdíjat a nyugdíjfolyósító szerv kérelmére megállapította. Ez viszont a Tny. fenti szabályai szerint nem történhet meg 2008. január 1-jét követően.

Erre tekintettel a Javaslat kiegészíti a felmentési okokat egy új körülménnyel. A közalkalmazott kérheti a felmentését, ha az előrehozott (csökkentett előrehozott) öregségi nyugdíj életkori, valamint szolgálati időre vonatkozó feltételeivel rendelkezik (de a

nyugdíjhatóság még nem állapította meg számára e nyugdíjat). A munkáltató mérlegelheti, hogy a felmentési kérelemnek eleget tesz-e.

### **A 12. §-hoz**

A Javaslat a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének elkerülését szolgáló intézményrendszert egyfelől nem rendeli alkalmazni a nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottra, másfelől viszont azt kiterjeszti a munkáltató jogutód nélküli megszüntetésének esetére is. Ezt költségtakarékossági (pl. a végkielégítés fizetése, a munkanélküli ellátás tekintetében), valamint munkaerő-gazdálkodási szempontok (fennmarad a közszolgálati foglalkoztatás) indokolják.

### **A 13. §-hoz**

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

### **A 14. §-hoz**

A Javaslat a Kjt. 30/C. § (1) bekezdését a 30/B. § pontosításához kapcsolódóan egészíti ki azzal, hogy a munkáltató köteles közölni a felmentéssel érintettek heti munkaidejét is ahhoz, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást kérelmező közalkalmazottak előtt ismert legyen, hogy a kérelmükben szereplő csökkentett munkaidőt mihez viszonyítva kell meghatározniuk. Ha a napi 4 óránál kevesebb is juthat egy közalkalmazottra – ezt a munkáltató mérlegelési jogkörben döntheti el – akkor erről a napi óraszámról is tájékoztatja a munkáltató a közalkalmazottakat. Ennek hiányában a 4 órára vonatkozó szabályt kell alkalmazni.

### **A 15. §-hoz**

A Javaslat a Kjt. 30/E. § (1) bekezdését a munkáltató fenntartója által az állásfelajánlási rendszer működtetése érdekében vezetett elektronikus nyilvántartásnak a tartalmát pontosítja, kimondva, hogy annak a betöltetlen munkakörökhöz szükséges képesítési előírásokat és esetleges egészségügyi feltételeket is tartalmaznia kell.

## **A 16. §-hoz**

A Kjt. 31. §-a az Mt. 90. §-ában foglaltakon túlmenő, speciális felmentési védelmi szabályokat tartalmaz. A felvezető mondatból a Javaslat elhagyja „az azt követő 30 napra” való utalást, ezáltal megszünteti azt az indokolatlan ellentmondást, ami az Mt-ben, illetve a Kjt-ben szereplő felmentési védelmi időszakokhoz kapcsolódó eljárási szabályok között jelenleg fennáll. Ezáltal a Kjt. 31. §-a igazodik az Mt. rendelkezéseivel. Ennek lényege, hogy a felmentés azonnal közölhető a védelmi időszak lejártát követően, csak a felmentési idő nem kezdődhet el 15, illetve 30 napnál korábban (e rendelkezéshez kapcsolódik a Kjt. 38. §-ának módosítása is).

A (2) bekezdés a Kjt. 31. § első mondatának módosításához kapcsolódik, ez a rendelkezés mondja ki, hogy a felmentési idő csak a felmentést követő 15, illetve 30 nap elteltével kezdődhet el.

## **A 17. §-hoz**

A Javaslat egy új második mondatral egészíti ki a Kjt. 33/A. § (2) bekezdését, mely a jogviszony-megszüntetések indokolására általánosan érvényes követelményt fogalmaz meg.

## **A 18. §-hoz**

A Javaslat pontosítja a közalkalmazotti jogviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek szabályait.

A Kjt. 34. § (1) bekezdésének a) pontjában a munkáltató általi jogviszony-megszüntetés valamennyi jogcímére kiterjeszti az állásba visszahelyezés kötelezettségét, ha az ott felsorolt, súlyos jogsértésekre került sor. A b) pont utal az Mt. 62/A §-ára is, mely az üzemi (közalkalmazotti) megbízott munkajogi védelmének megsértését tartalmazza.

A Kjt. 34. § (4) bekezdés a bíróság mérlegelési jogát terjeszti ki a jogsértés súlyához igazodóan: legalább 12 havi helyett legalább 2 havi, legfeljebb 24 havi helyett legfeljebb 36 havi átlagkereset az átalány-kártérítés alsó határa.

A Kjt. 34. § (5) bekezdése a kárenyhítési kötelezettség tekintetében utal arra, hogy a közalkalmazottnak nem elegendő az állami foglalkoztatási szolgálathoz fordulnia új munkahely keresése érdekében, hanem magának is aktívan kell munkahelyet keresnie. (Az álláskeresőnek ezt a kötelezettségét egyébként a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény [Flt.] is rögzíti).

A Kjt. 34. § (7) bekezdése visszahivatkozási pontosításokat tartalmaz.

## **A 19. §-hoz**

A Javaslat pontosítja a Kjt. 36. § (2) bekezdésének b) pontjában a jogszabályhelyre való utalást, és nevesíti a katonai és polgári szolgálatot (tekintettel arra, hogy hosszú ideig fennállt közalkalmazotti jogviszony esetén az érintett személy esetében még szerepelhet ilyen adat a jogviszonyban töltött idő vonatkozásában a közalkalmazotti igazoláson). Ezen túlmenően, a jogalkalmazóktól érkezett jelzésekre tekintettel a d) pontban visszaállítja azt a 2003-ban eltörölt szabályt, mely szerint a tizenharmadik havi illetmény kifizetéséről is indokolt a közalkalmazotti igazolásnak adatot tartalmaznia.

## **A 20. §-hoz**

A Kjt. 37. § (9) bekezdésében szereplő Kjt. 25. § (1) bekezdés c) pontja a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatti jogviszony-megszűnésre utal. Ekkor is sor kerülhet a megszűnő munkáltató dolgozói részére állásfelajánlásra – ha ezt a lehetőséget a közalkalmazott elutasítja, a Javaslát szerint a végkielégítés felére jogosult. E rendelkezés módosítása összefügg a 30/A. § új (4) bekezdésével, amely a munkáltató jogutód nélküli megszűnése előtti állásfelajánlásról szól.

## **A 21. §-hoz**

A Javaslát a Kjt. 37/B. §-át a 2008. január 1-jétől változó nyugdíjszabályokkal összefüggésben módosítja. Ha az előrehozott öregségi nyugdíj feltételeivel rendelkező közalkalmazott kérésére a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszünteti, akkor a Kjt. alkalmazásában ezt az esetet is a nyugdíjasnak minősülés esetkörébe kell vonni. Így biztosítható, hogy a jogkövetkezmények (pl. a végkielégítés vagy a jubileumi jutalom előrehozott kifizetése tekintetében) azonos elbírálás alá essen a közalkalmazott az egyéb módon nyugdíjasnak minősült és felmentett közalkalmazottakkal.

## **A 22. §-hoz**

A Javaslát a közalkalmazotti jogviszonyra nem alkalmazható szabályok körében sorolja fel az Mt. 86/B-86/E. §-ait is. Indokolt ugyanis teljeskörűen kizárni a jogállásváltozással kapcsolatos Mt. szabályokat, hiszen ezt a kérdést a Kjt. saját maga is szabályozza.

## **A 23. §-hoz**

A Javaslát a Kjt. 53. § (1) bekezdésében pontosítja a fegyelmi eljáráshoz szükséges személyek munkáltatón kívülről történő kijelölésének szabályait. Ennek keretében kimondja az elfogulatlanság követelményét. Az a) pontban a közalkalmazottak közül történő kijelölést szabályozza a törvény, kitérve a vezetői munkakörben foglalkoztatottakra is. A b) pont szerint a fenntartó saját tagjai (pl. önkormányzati dolgozók) közül csak akkor lehet kijelölni eljáró személyt, ha az a) pont szerinti kijelölés sikertelen volt.

## **A 24. §-hoz**

A Javaslát pontosítja a munkáltató vezetője elleni fegyelmi eljáráshoz szükséges személyek munkáltatón kívüli kijelölésének szabályait, a jelenleginél részletesebben meghatározva a szükséges besorolási feltételeket, illetve rögzítve, hogy elsődlegesen a közalkalmazottak közül kell kikerülnie az eljáró személynek. A Kjt. 54/A. §-ának korábbi (2) bekezdése beépítésre került a Javaslát szerinti szövegbe.

## **A 25. §-hoz**

Olyan munkáltatóknál, ahol nincs kollektív szerződés, nem indokolt elzárni a közalkalmazottakat az illetménykiegészítésben részesülés lehetőségétől. Ezért a munkáltató számára kell felhatalmazást adni, hogy az illetménykiegészítésre felhasználható összeget meghatározza.

## **A 26. §-hoz**

A jubileumi jutalom szabályainak módosítása körében a Javaslat egyfelől a 2008. január 1-jétől hatályos nyugdíjszabályokkal való összhang megteremtése keretében rögzíti, hogy abban az esetben, ha az előrehozott öregségi nyugdíj feltételeivel rendelkező közalkalmazott kérésére felmentésére kerül sor, a megszűnés évében esedékes, illetve a 40 éves jubileumi jutalmat – feltéve, hogy ez utóbbi esetben a közalkalmazott legalább 35 év közalkalmazotti jogviszonyban töltött idővel rendelkezik – részére előrehozottan ki kell fizetni.

Méltánytalan a munkáltatóval szemben, hogy a súlyos fegyelmi vétséget (bizonyos esetben akár bűncselekményt) szankcionáló elbocsátás esetén is alkalmazni kelljen a jubileumi jutalom előrehozott kifizetésére vonatkozó méltányossági szabályt, ezért a Javaslat azt kizárja.

Mivel a Kjt. hatálya alá tartozó szervek közötti áthelyezés esetén a közalkalmazotti jogviszony formailag megszűnik, de lényegében folyamatosan áll fenn az új munkáltatónál, s így a közalkalmazottnak van esélye arra, hogy a 40 éves jubileumi jutalomra jogosító időt ott szerezzék meg, ebben az esetben nem kell az áthelyezéskor annak előrehozott kifizetését megtenni, hanem azt az új munkáltató fogja kifizetni a közalkalmazott részére.

## **A 27. §-hoz**

A Javaslat hivatkozási pontosítást tartalmaz, valamint külön nevesíti a katonai és polgári szolgálat időtartamát, amit a módosított 22. § már nem tartalmaz. E módosítással biztosítható, hogy a várakozási időbe ugyanazok az időtartamok ne számítsanak be, mint korábban.

## **A 28. §-hoz**

A Javaslat pontosító rendelkezést tartalmaz, tisztázza, hogy a közalkalmazotti jogviszony mindaddig fennáll, amíg a fegyelmi eljárás le nem zárul. Ha ugyanis a jogviszony megszűnté után kellene érvényesíteni a közalkalmazott kárfelelősségét, ezt roppantul megnehezítené a fegyelmi eljárás szabályainak alkalmazása.

## **A 29. §-hoz**

A Kjt. 83/A. § – mely az önkormányzattal közvetlenül közalkalmazotti jogviszonyban állók elleni fegyelmi eljárásról szól – (3)–(4) bekezdését érintő pontosító jellegű módosítása a „legalább” szóval való kiegészítés.

Az (5) bekezdésben a Javaslat kizárja a Kjt. 54/A. §-a alkalmazását, mely a munkáltató vezetője ellen megindított fegyelmi eljárás esetén az eljáró személyekről szól.

## **A 30. §-hoz**

A sui generis állami vezetői szolgálati jogviszonyt a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló a 2006. évi LVII. törvény vezette be. Mivel ez a jogviszony az eddigi közszolgálati jogviszony helyébe lépett, indokolt ugyanúgy figyelembe venni a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításánál, mint azt.



### **A 31. §-hoz**

A Javaslat megteremti az összhangot az Mt. hatályát szabályozó rendelkezés, valamint aközött a Kjt-beli szabály között, mely lehetővé teszi, hogy Kjt. hatálya alá tartozó intézménynél munkaviszonyban foglalkoztassanak magasabb vezetőt.

### **A 32. §-hoz**

A jogviszony megszűnése eleve megszakítja a joghátrány végrehajtását, így a kapcsolódó per is okafogyottá válik.

### **A 33. §-hoz**

A Kjt. lehetőséget ad arra, hogy az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályai szerint, munkaviszonyban alkalmazzanak magasabb vezetőket a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél. Ugyanakkor, tekintettel arra, hogy a Kjt. hatálya alatt a pályáztatás általánossá vált 2007. szeptember 1-jétől, az ilyen, munkaviszonyban álló magasabb vezetők esetén is érvényesíteni kell a pályázati kötelezettséget.

### **A 34. §-hoz**

A Javaslat kiterjeszti a Péptv., ezen belül a közszférára vonatkozó prémiumévek program hatályát a 100 %-os állami tulajdonban lévő azon gazdasági társaságok munkavállalóira, amelyek tekintetében az ágazati miniszter az államháztartásért felelős miniszterrel egyetértésben így rendelkezik.

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény módosításáról szóló 2007. évi LXXXIII. törvény 2007. július 1-jével kiterjesztette a törvény hatályát az állami vezetőkre is, ugyanakkor nem határozta meg, hogy a prémiumévek program mellett a különleges foglalkoztatási állományra vonatkozó szabályok is irányadóak-e erre a személyi körre. Ezt a hiányt pótolja a Javaslat.

### **A 35. §-hoz**

A Javaslat a Péptv. 2. §-ába foglalt értelmező rendelkezéseken végigvezeti az állami vezetőkre történő hatálykiterjesztés következményeit a beszámítandó, különböző jogviszonyokban töltött idők, illetve a figyelembe veendő illetmény vonatkozásában.

### **A 36. §-hoz**

A Péptv. 3. § (2) bekezdésének módosítása szintén az állami vezetőkre való alkalmazás miatt szükséges. Egyúttal utal a törvény arra, hogy azok, akik nem vezetői megbízás, hanem vezetői munkakör alapján látnak el feladatokat (pl. az állami tulajdonban álló gazdasági társaságok munkavállalói tartoznak ide), azok esetében a törvénynek azt a fordulatát kell alkalmazni, miszerint a programba való belépést követően a résztvevő munkakörrel nem rendelkezik.

### **A 37. §-hoz**

A Péptv. 4. § módosítását egyfelől az állami vezetőkre vonatkozó szabályozás indokolja, másfelől rendezni szükséges azok helyzetét, akik munkáltatója a programba való belépést követően jogállást vált. Ebben az esetben nem indokolt, hogy ezek a személyek kiessenek a programból, hanem nyilatkozhatnak, hogy az új munkáltatónál való továbbfoglalkoztatást – a program fenntartása mellett – kívánják-e. Ha igen, az általános szabályok szerint jogviszonya átalakul olyan jogviszonnyá, amely hatálya alá a munkáltató a jogállásváltozást követően tartozik. Munkajogi jogutódlás esetén – bár ez esetben az alapjogviszony változatlanul fennáll – a törvény a jogalkalmazást segítően külön rögzíti, hogy e rendelkezések alapján kell ilyen esetben is eljárni.

### **A 38. §-hoz**

A Javaslat alapján a prémiumévek programba – ide nem értve a versenyszférában külön szabályok szerint érvényesülő prémiumévek programot – valamint a különleges foglalkoztatási állományba való belépés lehetősége egy évvel meghosszabbodik, 2009. december 31-ig.

A Javaslat továbbá megfogalmazza a 100%-os állami tulajdonú gazdasági társaságokra való kiterjesztéshez szükséges felhatalmazó rendelkezést.

### **A 39. §-hoz**

A Javaslat pontosítja a foglalkoztatási törvényben azt a rendelkezést, amely a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert felhatalmazza a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére vonatkozó részletes szabályok, valamint az engedély alóli kivételek meghatározására.

### **A 40. §-hoz**

A Javaslat a foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás esetében nagyobb mérlegelési lehetőséget biztosít a munkaügyi központ számára azzal, hogy a támogatás mértékének, valamint a folyósítás időtartamának a felső határát, a támogatásban részesülő foglalkoztatási kötelezettségének az alsó határát határozza meg.

### **A 41. §-hoz**

Az Országos Rehabilitációs és Szociális Intézet feladatai lényegesen kibővülnek a 2008. január 1-jétől kezdődően a megváltozott munkaképességű személyek, illetőleg a rehabilitációs járadékban részesülők foglalkozási rehabilitációjával kapcsolatban. Ezért a Javaslat lehetővé teszi a Munkaerőpiaci Alap működési alaprészből az Országos Rehabilitációs és Szociális Intézet működéséhez való hozzájárulást.

### **A 42. §-hoz**

A Javaslat szerint a törvény 2008. január 1-jével, bizonyos rendelkezései – így vezetői munkakörre vonatkozó, a 6. §-sal megállapított Kjt. 23. § (1) bekezdése, illetve a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszűnésének jogkövetkezményeit taglaló Kjt. 34. §-t megállapító 18. §, valamint az ehhez kapcsolódó átmeneti rendelkezést megállapító 44. §,

figyelemmel arra, hogy ebben kellő felkészülési időt igénylő fizetési kötelezettség meghatározásáról van szó – 2008. július 1-jével lépnek hatályba. A jogalkotási folyamatba épített dereguláció követelményeként a Javaslat meghatározza a módosító törvény hatályvesztésének időpontját is. A módosított rendelkezések ugyanis beépülnek a módosított jogszabályok szövegébe, és a módosító törvény deregulációját követően is hatályosak maradnak.

A (3) bekezdés a vezetői munkakörre vonatkozó szabályok későbbi hatálybalépését rendező, a 2007. évi C. törvény átmeneti rendelkezéseit módosító 43. § hatálybalépéséről rendelkezik.

A (4) bekezdésbe foglalt hatályukat veszítő rendelkezések indoka a következő.

A Javaslat szerint a 19. §-ból elmarad az Mt. 44. §-ára való utalás. Az Mt. 44. §-a tartalmazza a központi üzemi tanács választásának kötelezettségét. E szabály Kjt-re való alkalmazhatóságának lehetővé tételét az indokolja, hogy a Kjt. hatálya alá számos összetett struktúrájú intézmény tartozik, ráadásul az utóbbi idők szervezetintegrációja ezek számát tovább szaporítja. Ezért kétszintű rendszer kell a részvételi jogok hatékony gyakorlásához a központi közalkalmazotti tanács megválasztásának előírásával.

A Javaslat törli a Kjt. 24. § (2) bekezdés b) pontját is, amely szerint az Mt. vezető munkavállalókra vonatkozó Harmadik rész X. fejezete (188-192/B. §) a közalkalmazotti jogviszonyra a Kjt. szerinti eltéréssel alkalmazható, miután a Kjt. maga mondja ki, hogy azokra a magasabb vezetőkre, akik esetében ezt az ágazati miniszter előírja, az Mt. e fejezetének szabályai vonatkoznak. Rájuk tehát a Kjt. egyáltalán nem irányadó, így értelemszerűen az eltérések meghatározása sem indokolt.

A Kjt. 30/A. § (3) bekezdése utolsó mondatának törlése az állásfelajánlási rendszer hatékonyabb érvényesülését segíti elő

Miután az elbocsátás büntetés elleni jogorvoslat sem jár halasztó hatállyal a büntetés végrehajtására, okafogyottá vált a 48. § (4) bekezdésének második mondata, mely szerint a teljes távolléti díjat vissza kell tartani az elbocsátást kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve annak jogerőre emelkedéséig. Az (5) bekezdés második mondata is törlésre kerül, mely szerint nem kerülhet sor a távolléti díj visszafizetésére, ha az elbocsátást kimondó határozat vált jogerőssé.

A Kjt. 52. § (2) bekezdésének elhagyását szintén az indokolja, hogy az elbocsátásnál a jogorvoslatnak eleve nincs halasztó hatálya a végrehajtásra.

A Magyar Rádióra, Magyar Televízióra, Magyar Távírási Irodára való utalás elhagyásának indoka, hogy ezek a szervek már nem a Kjt. hanem az Mt. hatálya alá tartoznak.

Az Mt. 117/A. § (3) bekezdése tartalmában megegyezik a 118/A. § (2) bekezdésével, ezért felesleges.

Az (5) bekezdés az átmeneti szabályokat megfogalmazó 44. §-t emeli ki kivételként a hatályukat veszítő rendelkezések közül.

A (6) bekezdésbe foglalt szövegpontosítások indoka a következő:

A Kjt. 20/A. §-át érintő szövegpontosítás oka, hogy a pályázat alóli kivétel egyik esetét ki kell terjeszteni az áthelyezés valamennyi esetére, mivel ekkor a közalkalmazott közvetlenül a közszolgálatból jön, van mód a betöltendő munkakörhöz szükséges szakmai-emberi képességeinek kontrollálására.

A Javaslat a Kjt. 24. § (2) bekezdését módosítva kimondja, hogy az Mt. 79. §-ának (4) bekezdése alkalmazandó a közalkalmazotti jogviszonyra, hiszen ez azt a munkavállalót védő szabályt tartalmazza, mely szerint határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt,

ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor, és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

A Kjt. 37. §-ának (4) bekezdésében és a 38/A. § (2) bekezdésének a) pontjában csupán jogszabályhelyre való hivatkozási pontosításokra kerül sor.

A Péptv. 5. § (4) bekezdését hivatkozási pontosítás miatt módosítja a Javaslat.

### **A 43. §-hoz**

Tekintettel arra, hogy a vezetői feladatokat teljes munkakörben ellátó közalkalmazottakra irányadó szabályok várhatóan 2008. július 1-jén lépnek hatályba az illetményrendszerre vonatkozó előírásokkal egyetemben, a Javaslat kimondja, hogy nem lép hatályba a 2007. évi C. törvénnyel megállapított, e kérdést rendező Kjt. 23. § (1) bekezdése, illetve csak 2008. július 1-jétől hatályos a Kjt. 23. § (2)–(3) bekezdése (e rendelkezések hatálybalépésére eredetileg 2008. január 1-jén került volna sor). Helyette a Kjt. 2007. augusztus 31-én hatályos 23. § (1) bekezdése hatályos 2008. június 30-ig, majd 2008. július 1-jétől a Javaslat 6. §-ával megállapított Kjt. 23. § (1) bekezdése hatályos.

A (3) bekezdés a 2007. évi C. törvénybe foglalt korábbi átmeneti szabályt egészíti ki azzal, hogy rendezi, hogyan kell eljárni, ha a korábbi vezetői munkakörre átalakuló vezetői megbízás határozott időre szól. Ebben az esetben a vezető megbízású közalkalmazottat hátrány nem érheti, ha tehát a jogviszonya határozatlan időre szól, az nem alakul át a lényegesen kedvezőtlenebb határozott időre szóló jogviszonnyá.

A (4) bekezdésbe foglalt módosítás – a vezetői munkakörre vonatkozó szabályok 2008. július 1-jén történő hatálybaléptetésével összefüggésben – eltolja az átmeneti szabály alkalmazásának időszakát ezen időpontig.

### **A 44. §-hoz**

Az rendelkezés a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeivel kapcsolatos átmeneti szabályt tartalmaz.