

A munkavállalókat érintő fontosabb jogszabályok

2011 április 25.	Magyarország Alaptörvénye
2011 évi XXXVIII tv.	A jogalkotásról szóló 2010 évi CXXX tv. módosításáról
60/2011 (IV.12.) Korm. r.	A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII tv. a szociális és gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000 (XII.26.) Korm. r. végrehajtásáról.
66/2011 (IV.15.) Korm. r	A költségvetési szerveknél foglalkoztatottak 2011. évi kompenzációról szóló 352/2010.Korm. rendelet módosításáról
67/2011 (IV.22.) Korm. r	Az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999 (XII. 28.) Korm. r módosítása
71/2011 (IV.28.) Korm. r	A közbiztonságra különösen veszélyes eszközökről szóló 175/200.Korm.r a Rendőrség szerveiről és a Rendőrség feladat- és hatásköréről szóló 329/2007 (XII.13) Korm r. és a közigazgatási bírsággal sújtandó közlekedési szabálytalanságok köréről, az e tevékenységekre vonatkozó rendelkezések megszegése esetén kiszabható bírságok összegéről, felhasználásának rendjéről és az ellenőrzésben történő közreműködés feltételeiről szóló 410/2007 (XII.29.) Korm. r. módosításáról
16/2011 (IV.15.) NGM.r	A megyei munkaügyi központok illetékességéről, valamint az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolólapról szóló 34/2009 (XII.30.) SZMM r. mód.
31/2011 (IV.28) VM.r	A 1011 évi lakossági víz és csatorna-támogatás igénylésének és elbírálásának részletes feltételeiről, valamint az egészséges vízzel való ellátás ideiglenes módozatainak ellentételezéséről

Jogszabály ismertetés

A 16/2011 (IV.15.) NGM. rendelet módosította a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 315/2010. (XII.27.) Korm. rendeletet, a kiemelt hatáskörrel és illetékességgel rendelkező megyei, fővárosi munkaügyi és szolgáltató központok működési területét. Meghatározta továbbá, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdők álláskeresői ügyeiben a főváros egészére kiterjedően a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központjának mely kirendeltségei rendelkeznek általános illetékességgel. Rendelkezik továbbá, a hajléktalan álláskeresői ügyeiben mely kirendeltségei rendelkeznek általános illetékességgel

A Kormány 66/2011 (IV.15.) Korm. rendelete módosította a költségvetési szerveknél foglalkoztatottak 2011. évi kompenzációról szóló 352/2010.Korm. rendeletet..

A módosítás során meghatározta, hogy 2011 évben a költségvetési szerveknél kik jogosultak, melyek feltételek mellett kompenzációra, és az ehhez szükséges nyilatkozatot milyen határidőben, milyen adatok feltüntetésével kell leadni.

A 67/2011 (IV.22.) Korm. rendelet az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999 (XII. 28.) Korm rendelet módosításáról szankcionálja a polgárőr tevékenység ellátása során az együttműködési kötelezettség megszegését, továbbá a közbiztonsági feladatok jogosulatlan végzését

Jogszabály értelmezése

A határozott idejű foglalkoztatási jogviszony.

- Munka törvénykönyve Mt. 1992 évi XXII. tv.
- Kormány tisztviselők jogállásáról szóló törvény 2010 évi LVIII. tv.
- Köztisztviselők jogállásáról szóló törvény Ktv. 1992 évi XXIII. tv.
- Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 1992. évi XXXIII tv.

A munkaviszonyt, a kormánytisztviselői jogviszonyt, köztisztviselői, közalkalmazotti jogviszonyt határozott időre szóló szerződéssel is lehet létesíteni

Az erre vonatkozó **alapvető szabályokat** a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Az **Mt. 79.§.(1)** bekezdése rögzíti **főszabályként**, hogy ha a felek másképpen nem állapodnak meg, a **munkaviszony határozatlan időre** jön létre. Ez azt jelenti, hogy ha a szerződő felek a munkaviszony időtartamában nem állapodnak meg a munkaszerződésben, akkor a munkaviszony a törvény erejénél fogva határozatlan időre szól.

Az Mt. 79.§ (2) bekezdése határozza meg a határozott időre szóló munkaszerződés feltételeit. E szerint a határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról. Vagyis határozott időre munkaszerződés csak úgy köthető, ha felek annak időtartamában is megállapodnak.

Határozott időtartamra szóló munkaszerződéssel, illetve annak meghosszabbításával csak abban az esetben létesíthető munkaviszony, ha ahhoz a munkáltatónak jogos érdeke fűződik és nem irányul a munkavállaló jogos érdekeinek a csorbítására.

Ezt határozza meg az Mt. 79.§. (4) bekezdésében, amikor kimondja, hogy 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 munkavállalói jogos érdek azzal is csorbul, hogy lényeges jogbizonytalanságot jelent a nem – végleges – tehát nem határozatlan időre kiterjedő jogviszony.

A határozott időre szóló munkaviszony időtartama - ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is - az öt évet nem haladhatja meg.

Ez alól kivételt képez a 16/2010 (V.13.) SZMM rendeletben meghatározott kutatói munkakörnek magyarországi oktatói tevékenység céljából létesített határozott idejű munkaviszony

A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

A határozott időre szóló munkaviszony a határozott idő lejárta előtt a következő esetekben szüntethető meg (Mt.88.§.)

- Közös megegyezéssel
- Mindkét fél részéről történő rendkívüli felmondással
- Próbaidő kikötése esetén, a próbaidő alatt azonnali hatállyal
- A munkáltató egyoldalú nyilatkozatával, ha a munkáltató a még hátralévő időt, de legfeljebb 1 évet a munkavállaló átlagkeresetével előre kifizeti

Ha a munkáltató személyében azért következik be változás, mert a munkáltató a köztisztviselők, vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, és a munkavállaló az átvevő munkáltatónál való foglalkoztatáshoz nem járul hozzá, továbbá, ha a továbbfoglalkoztatás feltételei hiányoznak (képesítés, büntetlen előélet, cselekvőképesség, biztonsági feltétel) az átadó munkáltató köteles a még hátralévő időt, de legfeljebb 1 évet a munkavállaló átlagkeresetével kifizeti

A határozott időre szóló jogviszonyt is meg lehet jogellenesen szüntetni, mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről. Ez esetén a határozatlan idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén szankcióként meg kell fizetnie a munkáltatónak a felmondási idejére járó átlagkeresetét, de a munkáltató kárigénnyel is felléphet

Ha a munkaszerződésben meghatározott idő lejár, a munkaviszony automatikusan megszűnik.

A közszférában is létesíthető határozott idejű jogviszony.

A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010 évi LVIII törvény hatálya alá tartozó jogviszonyban korlátozott keretek között létesíthető határozott időre szóló atipikus foglalkoztatási jogviszony.

A törvény 5.§.-ának (1) bekezdése értelmében a kormánytisztviselői jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A főszabály a határozatlan időre és teljes munkaidőre szolgáló jogviszony.

A (2) bekezdés szűk körben lehetővé teszi a határozott időre szóló jogviszony létesítését, azzal hogy a kormánytisztviselő határozott időre szóló kinevezéssel helyettesítés vagy meghatározott feladat elvégzése céljából, továbbá közigazgatási hivatal vezetésére, illetve feladat ellátására határozott időre is létesíthető. Ha ezek a foglalkoztatási feltételek nem állnak fenn, a jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni.

A kormánytisztviselői jogviszonyt a kormánytisztviselő részéről 2 hónapos lemondási idővel és a munkáltató részéről 2 hónapos felmentési idővel lehet megszüntetni.

A határozott időre szóló jogviszony azzal az eltéréssel szüntethető meg, hogy sem a lemondási, sem a felmentési idő nem haladhatja meg a határozott idejű kinevezésben előírt határozott idő hátra lévő tartamát.

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992 évi XXIII. törvény 11.§.-ának (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a közszolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával határozatlan időre jön létre. A (2) bekezdés csak kivételes esetben, helyettesítés vagy meghatározott feladat elvégzése céljából teszi lehetővé a határozott időre szóló jogviszony létesítését.

A törvény előírja, hogy a határozott idejű közszolgálati jogviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon - így különösen meghatározott feladat elvégzéséhez vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően - kell meghatározni

Az addig határozatlan idejű közszolgálati jogviszony időtartama, határozott idejűvé módosítható, ha a köztisztviselő a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló **2004 évi CXXII** törvény rendelkezései szerinti prémiumévek programba kerül, amely a köztisztviselőre irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig, de legfeljebb 5 évig állhat fenn.

A Ktv 14.§.(2) bekezdése szerint a közigazgatási szerv, a köztisztviselő és egy másik közigazgatási szerv megállapodhat a köztisztviselőnek a másik közigazgatási szervhez történő határozott idejű, áthelyezésében. A határozott idő elteltével a köztisztviselőt az előmeneteli szabályok figyelembevételével vissza kell helyezni a korábbi közigazgatási szervhez.

A közszolgálati jogviszony megszűnik a határozott idő lejártával A határozott időre szóló jogviszony megszüntethető, de sem a lemondási, sem a felmentési idő nem haladhatja meg a határozott idejű kinevezésben előírt határozott idő hátra lévő tartamát. A határozott időre szóló jogviszony felmentéssel történő megszüntetése estén is jár a végkielégítés.

Ha a köztisztviselő jogellenesen szünteti meg a határozott idejű jogviszonyt, a rá irányadó felmentési időre járó átlagkeresetének köteles a munkáltató részére megfizetni, ha ez 2 hónapnál rövidebb, csak a hátralévő időre járó átlagkeresetet kell megfizetnie.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992 évi XXXIII törvény értelmében főszabály a határozatlan időre szóló kinevezés. Helyettesítés vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására jöhet létre határozott idejű jogviszony. A határozatlan idejű jogviszony a prémiumévek keretében határozott idejűvé módosítható, az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig, de legfeljebb 5 évig. Ezeknek a feltételeknek a hiányában a jogviszony határozatlannak tekintendő.

A határozott idejű jogviszony létesítésekor nem kell próbaidőt kikötni, ha a jogviszony egy meghatározott munka, vagy feladat elvégzésére jön létre.

A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony a határozott idő lejártával megszűnik

A közalkalmazott a határozott idejű jogviszonyt lemondással nem szüntetheti meg. A munkáltató felmentéssel a közalkalmazotti jogviszonyt megszüntetheti a még hátra lévő időre, illetve legfeljebb 1 évre szóló átlagkereset kifizetése mellett, ha

- megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- 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;
- a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően (ez esetben 1 havi keresetnek megfelelő járandóság illeti meg)
- a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül
- az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.

Ha a közalkalmazott jogellenesen szünteti meg közalkalmazotti jogviszonyát, úgy kell tekinteni, mintha jogviszonya fegyelmi elbocsátással szűnt volna meg. A közalkalmazott ekkor köteles a munkáltató részére a lemondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni.

Ugyanez a szankció akkor is, ha a közalkalmazott a határozott időtartamú jogviszonyát szünteti meg jogellenesen, azzal az eltéréssel, hogy ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb, csak a hátralévő időre járó átlagkereset kell megfizetnie. A munkáltató jogosult kárának érvényesítésére is.

A közalkalmazottnak a Kjt-ben előírt határozott idejű jogviszony felmentési eseteiben **végkielégítés** is megilleti. Ez abban az esetben is jár a közalkalmazottnak, ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató, egymást követően több esetben létesít határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszony, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése és az új létesítése között 6 hónapnál hosszabb idő nem telt el. Természetesen a végkielégítés egyéb törvényi rendelkezéseinek fenn kell állnia.

A korábbi munkahelyen eltöltött időt végkielégítés szempontjából csak áthelyezés estén lehet figyelembe venni,

Dr. Szebehelyi Klára