

## **Mire kell figyelni, hogy ne essünk el - kiszervezésnél - több havi járandóságától?**

**Egyre több településen fordul elő, hogy az önkormányzat egyes feladatok ellátására (pl. a közétkeztetést ellátó konyha üzemeltetésére, illetve a közétkeztetés biztosítására) vállalkozókkal köt megállapodást. Ilyen esetben a konyhai dolgozóknak természetesen felmerül a kérdés, hogy megszűnik-e a jogviszonyuk, kapnak-e valamilyen juttatást, végkielégítést, tovább dolgozhatnak-e a vállalkozónál. Szabályozza-e a jogalkotó ezt az esetet, mi történik a munkát végzőkkel? — kérdezik a jogsegélyszolgálathoz fordulók.**

Ha a konyha működtetését, vagy az étkeztetés feladatellátását pl. egy vállalkozó (Mt. alatti foglalkoztató) veszi át, és a fenntartó döntése értelmében az étkeztetést a jövőben vásárolt szolgáltatásként jelenik meg, kiszervezésnek nevezzük.

Ezt az esetet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) 25/A. § és 25/B. § szakaszai részletesen szabályozzák.

E szerint, ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik. Látható tehát, hogy ez az eset a közalkalmazotti jogviszony megszűnését vonja maga után. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a korábbi dolgozókat nem kell az átvevő munkáltatónak továbbfoglalkoztatni.

### **A jogviszony megszűnéséhez kapcsolódó tájékoztatási és konzultációs kötelezettség:**

**Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően 30 nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot, az átadás:**

- időpontjáról,
- okáról,
- a közalkalmazottakat érintő jogi és szociális következményekről,

**továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő terve vett egyéb intézkedésekről.**

Az intézkedésnek ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

A tájékoztatással egyidejűleg írásban kell közölni a közalkalmazottal, hogy az átadást követően a foglalkoztatását az átvevő biztosítja. Továbbá a tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés (Mt.) tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot.

**A közalkalmazottnak 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.**

**Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá** (vagy mint kiderül, az átvevő munkáltató nem létesíthet közszolgálati jogviszonyt az érintett közalkalmazottal pl. büntetett előéletű), az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a Kjt. szerint megállapított végkielégítést\* (határozott idejű jogviszony esetén a meghatározott átlagkeresetet) megfizetni.

**Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni.** A munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (személyi alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és illetménypótlékainak együttes összege. *A munkaszerződést alacsonyabb munkabérrel abban az esetben lehet megkötni, ha a közalkalmazott részére az átadó munkáltató - a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése mellett - a közalkalmazott számára a Kjt. szerint megállapított végkielégítést\* (határozott idejű jogviszony esetén a meghatározott átlagkeresetet) megfizeti.*

**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.**

*\*A végkielégítés mértékét a Kjt. 37.§ határozza meg, az alábbiak szerint:*

*(6) A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább*

- a) három év: egy havi,*
- b) öt év: két havi,*
- c) nyolc év: három havi,*
- d) tíz év: négy havi,*
- e) tizenhárom év: öt havi,*
- f) tizenhat év: hat havi,*
- g) húsz év: nyolc havi távolléti díjának megfelelő összeg.*

*(7) A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpont] való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.*

*(8) A végkielégítés mértéke az (6)-(7) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.*

**Fontos lehet megemlíteni, hogy kiszervezés/átszervezés esetén a közalkalmazott eredendően nem kívánna megszüntetni a közalkalmazotti jogviszonyát, hanem arról a feje felett, sokszor a tudta nélkül döntenek. A közös megegyezést nem válthatja ki tévedés, fenyegetés, vagy megtévesztés. Ezért ebben az esetben a közös megegyezés nem lehet megfelelő megszüntetési mód.**