

MÓDSZERTANI ÚTMUTATÓ

Az Mt. szerinti csoportos létszámleépítés végrehajtásához

B E V E Z E T Ő

A módszertani összeállítás a versenyszférában végrehajtandó létszámleépítések törvényes végrehajtásához, a vonatkozó munkajogi szabályok gyakorlati alkalmazásához kíván segítséget nyújtani. Egyszerű felépítése kérdés-felelet formájában ad választ a felmerülő létszámleépítéssel kapcsolatban leggyakrabban felmerülő munkajogi problémákra. Az összeállítás tartalmazza továbbá az egyes témakörökhöz kapcsolódó legfontosabb jogszabályi hivatkozásokat.

- 1. Milyen létszám mellett lehet a létszámcsökkentést csoportosnak tekinteni?**
- 2. Mi a teendő az eltérő munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalók számítása során?**
- 3. Milyen módon megszüntetett munkaviszonyok veendő figyelembe a csoportos létszámcsökkentés számításakor?**
- 4. Mennyiben köteles a munkáltató alkalmazni a munkavállalókat védő felmondási tilalmakat a csoportos létszámleépítés során?**
- 5. Milyen a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, szabályokkal segíti az Mt. a szakszervezetet a munkavállalók érdekeinek védelmében?**
- 6. Milyen adatszolgáltatási kötelezettséggel tartozik a munkáltató a munkaügyi központ felé?**
- 7. Milyen módon tartozik a munkáltató értesíteni az érintett munkavállalókat?**
- 8. Milyen jogkövetkezményekkel jár a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szigorú jogszabályi előírások munkáltató részéről történő megsértése?**
- 9. Milyen jogkövetkezményeket tartalmaz az Flt. a bejelentési kötelezettség megszegésére?**

1. Milyen létszám mellett lehet a létszámcsökkentést csoportosnak tekinteni?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) a munkaviszony alanyaira bízta, hogy mikor létesítenek, és mikor szüntetnek meg munkaviszonyt egymás között, természetesen a jogszabályi kereteken belül maradván. Bizonyos esetekben azonban az általánostól eltérő, szigorúbb szabályokat kell a feleknek alkalmazni, és ez elsősorban a munkáltatóra ró több kötelezettséget. Az egyik ilyen *speciális eset*, amikor a munkáltató, *előreláthatólag viszonylag rövid időn belül, sok munkavállalótól kénytelen megválni*. Ahhoz azonban, hogy egy ilyen élethelyzet csoportos létszámleépítésnek minősüljön több – a jogszabályban pontosan meghatározott – feltételnek is teljesülnie kell. Az egyik ilyen feltétel a megszüntetni tervezett munkaviszonyok viszonylagosan nagy száma.

A Mt. szövegeztése ezt a „viszonylagosan nagy szám”-ot nem egy minden esetre általános számban jelöli meg, hanem a munkáltató méretéhez igazítva, az átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva, mintegy arányosítja.

Eszerint *csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma szerint*

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,
- száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja *harmincnapos időszakon belül megszüntetni.*

Mivel a jogalkotó az érintett munkavállalók létszámát a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszámhoz rendeli viszonyítani, felmerül az a kérdés, hogy *mi a teendő egy olyan munkáltató esetében, ahol hiányzik ez a viszonyítási időszak, mert fél évnél rövidebb időn belül alakult.* Ilyen esetekben a törvény szövege szerinti átlagos statisztikai létszámot arra az időszakra vonatkozóan kell megállapítani, amióta a munkáltató e minőségében létezik [Mt. 94/A. § (1) – (2) bek.],

2. Mi a teendő az eltérő munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalók számítása során?

Előfordul sok esetben, különösen nagyobb munkáltatóknál, hogy a munkavállalókat több telephelyen is alkalmazták, sőt azok az esetek is, amikor nagy részében más-más tevékenységet is folytatnak telephelyenként. Annak érdekében, hogy ebből kifolyólag ne kerüljenek ezek a cégek hátrányosabb helyzetbe, akkor a törvény értelmében, ha a munkáltatónak több telephelye van, akkor a *statisztikai létszámhoz viszonyított arányszámok fennállását telephelyenként kell megállapítani* [Mt. 94/A. § (3) bek.].

Ez a szabály azonban méltánytalan lenne olyan esetben, amikor például egy munkáltatónak egyazon közigazgatási egységen belül van több telephelye, és pusztán azért nem kell alkalmaznia a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó előírásokat, mert nem egy nagy üzemet tart fenn, hanem sok kisebb műhelyt. Éppen ezért alkalmazza az Mt. azt a kiegészítő szabályt, hogy ha a munkáltató ugyanazon munkaügyi központ illetékességi területén több telephellyel is rendelkezik, akkor ezeknek a telephelyeknek a létszámát együttesen kell figyelembe venni [Mt. 94/A. § (3) bek.].

Vagyis több telephely esetén a feltételek meglétét telephelyenként kell megállapítani, de ugyanazon munkaügyi központ illetékességi területén lévő telephelyek esetén a létszámot össze kell számítani.

A munkavégzési helyhez kapcsolódóan felmerülő másik problémát azok a munkavállalók okozhatják, akiknek – a munkaszerződésük szerint – a foglalkoztatása változó munkahelyen történik. Tekintettel azonban arra, hogy az ilyen munkavállalókkal mindig előre közölni kell, hogy pontosan hol lesz a munkavégzésük helye, az Mt. erre hivatkozik ezen helyzet megoldására, amikor azt mondja, hogy *a változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát* [Mt. 94/A. § (3) bek.].

3. Milyen módon megszüntetett munkaviszonyok veendő figyelembe a csoportos létszámcsökkentés számításakor?

Az érintett munkavállalók számának meghatározásán túl a csoportos létszámcsökkentés esetében óriási jelentősége van annak is, hogy milyen módon és milyen okból került sor a munkaviszony megszüntetésére. Erre vonatkozóan a jogszabály mindössze annyit ír elő, hogy „a munkáltató működésével összefüggő ok” miatt kívánja a munkáltató a munkavállalók munkaviszonyát megszüntetni. Ebből következően az érintett munkavállalók létszámának megállapításakor *nemcsak a rendes felmondással érintett munkavállalókat kell figyelembe venni, hanem ezen túlmenően a munkaviszony megszüntetésének minden olyan esetét is, amelyre a munkáltató működésével összefüggő okból került sor* [Mt. 94/A. § (1) bek.].

Ide sorolhatóak azok a munkavállalók, akiknek a munkaviszonya:

- munkáltatói rendes felmondással,
- közös megegyezéssel, vagy
- a határozott idejű jogviszony esetén az Mt. 88. §-ának (2) bekezdése alapján, a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésével szűnt meg [Mt. 94/C. § (3) bek.].

4. Mennyiben köteles a munkáltató alkalmazni a munkavállalókat védő felmondási tilalmakat a csoportos létszámleépítés során?

A Munka Törvénykönyvének 90. §-a tartalmazza azokat a korlátozásokat, amiket a munkáltatói rendes felmondás esetén a munkáltatónak mindig szem előtt kell tartani. Ezek a tilalmak lényeges munkavállalói érdekeket védenek, hiszen az itt megfogalmazott szabályok védelmet nyújtanak bizonyos munkavállalói csoportok számára, akik helyzetüknél fogva kiszolgáltatottabbak a többi munkavállalóhoz képest. Ide tartoznak például azok a munkavállalók, akiket felmondási védelem illeti meg a keresőképtelen betegség időtartamára, vagy a terhes, illetve szülési szabadságon levő nők, továbbá a beteg gyermek ápolása okán táppénzes állományban lévő munkavállaló, vagy a katonai szolgálatot teljesítő munkavállalók stb.

A felmondási védelem csoportos létszámcsökkentés esetén is megilleti a munkavállalót. Az Mt. 95/E. §-ának (2) bekezdése értelmében ugyanis, ha a munkavállaló a csoportos létszámcsökkentésről szóló előzetes tájékoztatás közlésének időpontjában felmondási védelem alatt áll, akkor a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

A védettség időtartama, szemben az általános szabályokkal, nem hosszabbodik meg a védettségre okot adó körülmény megszüntetését követő tizenöt, illetve harminc nappal. Azaz az Mt. elismeri a 90. §. (1) bekezdésében meghatározott körülmények fennállása alatti felmondási tilalmat, azonban annak megszűnését követően nem ír elő a felmondási jog gyakorlására vonatkozó korlátozást [Mt. 90. (5) bek.].

5. Milyen a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, szabályokkal segíti az Mt. a szakszervezetet a munkavállalók érdekeinek védelmében?

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, *a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal* (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt

kezdeményezni, és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni [Mt. 94/B. § (1) bek.].

A fent meghatározott kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli [Mt. 94/B. § (2) bek.].

Az Mt. előírja a munkáltató részére, hogy *a konzultáció tervezett időpontját megelőzően legalább hét nappal a munkavállalók képviselőit írásban tájékoztassa a tervezett intézkedés legfontosabb körülményeiről*. Ezen tájékoztatási kötelezettség a törvény értelmében ki kell, hogy terjedjen az alábbi kérdésekre:

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okai,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve
- a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést megelőző fél évben foglalkoztatott munkavállalók létszáma [Mt. 94/B. (3) bek.].

A hatékony együttműködés érdekében mintegy második lépcsőként *a munkáltató a konzultáció során is köteles a szakszervezetet, illetve a munkavállalók képviselőit a legfontosabb kérdésekről folyamatosan tájékoztatni*. Erre a tájékoztatási kötelezettségre azonban a törvény nem határoz meg határidőt, mindössze annyit ír elő, hogy annak megfelelő időben kell megtörténnie. Ennek a tájékoztatási kötelezettségnek az Mt. szerinti minimum tartalma az alábbi:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartama és időbeni ütemezése,
- a kiválasztás szempontjai, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételei, mértéke meghatározásának módja [Mt. 94/B. § (4) bek.].

Érdemes hangsúlyozni, hogy bár szoros jogvesztő határidő állítására itt már nem került sor, azonban a tájékoztatásnak feltétlenül írásban kell megtörténnie. *Ha a konzultáció során a felek megállapodást kötnek, ezt írásban kell rögzíteni és meg kell küldeni az illetékes munkaiügyi központnak is* [Mt. 94/B. § (6) bek.].

Fontos előírása az Mt.-nek, hogy a konzultációnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a tervezett csoportos létszámcsökkentés vonatkozásában az alábbi kérdésekre:

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére [Mt. 94/B. § (5) bek.].

A fent elmondottak alapján a létszámcsökkentés kérdésében tehát csak a konzultációt követően lehet dönteni. Az erre vonatkozó döntés minimum tartalmi elemeit szintén meghatározza az Mt. Ezzel a szabályozással a döntési szakasz jelentőségét kívánja hangsúlyozni, és ennek keretén belül az alábbi kérdések vonatkozásában írja elő, hogy egyértelmű döntést kell hozni:

- az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban,
- a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, illetve végrehajtásának időbeni ütemezését [Mt. 94/C. § (1) bek.].

Az Mt. ezenkívül eligazítást ad a létszámcsökkentés harminc napos időbeli ütemezéséhez is. A törvény ennek keretében pontosan leírja, hogy a munkáltatónak mit kell ennek során tennie. Ezen szabályok között rögzíti azt Mt. azt is, hogy *ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl* (azaz munkáltatói rendes felmondással él, vagy a határozott időre létesített munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti, illetve megállapodást köt, azaz közös megegyezéses munkaviszony megszüntetésére kerül sor), *az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani* [Mt. 94/C. § (2) – (3) bek.].

Összefoglalva tehát az Mt. a munkáltatót (felszámolót, végelszámolót) konzultációs kötelezettség terheli vagy az üzemi tanáccsal, vagy ennek hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal.

A munkáltatónak pedig a létszámleépítéssel összefüggésben, a döntést megelőzően terhelő legfontosabb kötelezettségei az alábbiak:

- a létszámleépítésre vonatkozó döntést megelőzően legalább 15 nappal korábban konzultációt kell kezdeményeznie a munkavállalók képviselőivel,
- e konzultációt megelőzően legalább 7 nappal korábban (azaz a döntést megelőzően legalább 22 nappal korábban) köteles az Mt.-ben előírt adatokat, információkat a munkavállalók képviselőinek írásban átadni,
- a létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat (pl. rendes felmondás) közlését megelőzően legalább 30 nappal korábban az érintett munkavállalót, a munkavállalók képviselőit, valamint az illetékes munkaügyi központot köteles tájékoztatni.

6. Milyen adatszolgáltatási kötelezettséggel tartozik a munkáltató a munkaügyi központ felé?

Az Mt. 90/D-94/E. §-ai az illetékes munkaügyi központ felé történő tájékoztatási kötelezettségeket szabályozzák, mely információk segítséget nyújtanak ahhoz, hogy tömeges létszámleépítés esetén kellően fel tudjanak készülni az álláskeresővé válók problémáinak kezelésére.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint mindazon körülményekről és tényekről, amelyekről a munkavállalók képviselőt is tájékoztatni tartozott, írásban köteles értesíteni az érintet telephely szerint illetékes munkaügyi központot. Az értesítést akkor kell megküldeni, amikor a munkavállalók képviselőinek nyújtott tájékoztatási kötelezettségének is eleget tesz, avval, hogy annak másolatát a munkavállalók képviselőinek is át kell adni [Mt. 94/D. § (1) bek.]

Amennyiben a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés megszületett, a munkáltató az erre vonatkozó döntéséről is köteles a telephely szerint illetékes munkaügyi központot tájékoztatni, még hozzá oly módon, hogy a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban benyújtja. Az itt meghatározott tájékoztatás ki kell, hogy terjedjen az alábbi adatok közlésére is:

Létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

- személyi adatai,
- utolsó munkaköre,
- szakképzettsége,
- átlagkeresete [Mt. 94/D. § (2) bek.].

7. Milyen módon tartozik a munkáltató értesíteni az érintett munkavállalókat?

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről *az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja*. Garanciális szabály, hogy a tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az illetékes munkaügyi központnak is [Mt. 94/E § (1) bek.].

Ha a tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló a 90. § (1) bekezdésében meghatározott védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető [Mt. 94/E. § (2) bek.].

8. Milyen jogkövetkezményekkel jár a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szigorú jogszabályi előírások munkáltató részéről történő megsértése?

Az Mt. 94/A-94/G. §-ai szabályozzák a csoportos létszámcsökkentést, mely alapján, az ott meghatározott létszám leépítése esetén a munkáltatót egyrészt előzetes egyeztetési, konzultációs kötelezettség terheli az üzemi tanáccsal, illetve a szakszervezettel, vagy a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal szemben, továbbá a rendes felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal korábban előzetes tájékoztatási kötelezettsége van a munkaügyi központ felé is. Ennek megszegése esetén a munkáltatói rendes felmondások jogellenesek [Mt. 94/F. § (1) bek.].

Összefoglalva tehát, ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szigorú jogszabályi előírásoknak nem tesz eleget, az azzal a következménnyel jár, hogy a felmondások jogellenesnek minősülnek, és azokat a bíróság ez okból hatálytalanítja. Ilyen esetekben pedig megfelelően alkalmazni kell az Mt. munkaviszony jogellenes megszüntetésére és annak jogkövetkezményeire vonatkozó szabályait [Mt. 100. §]. Ez a jogkövetkezmény azonban az Mt. 94/F. §-ában foglaltak szerint csak akkor áll be:

- ha olyan rendes felmondás jogellenes, amely a munkáltató és a munkavállalói képviselők közötti konzultáció eredményeképpen kötött megállapodásba ütköző, vagy
- ha az érintett munkavállalóval való közlésre irányadó szabályokkal ellentétes (Mt. 94/E. §), illetve
- ha a munkaügyi központnak nyújtandó tájékoztatási kötelezettség megszegésével közölt rendes felmondás minősül jogellenesnek.

Érdemes hangsúlyozni, hogy e tekintetben az Mt. csak a munkáltatói rendes felmondások köréhez kapcsolja az itt vázolt jogkövetkezményeket, azaz csak a rendes felmondás esetén minősülnek e jogszabálysértések jogellenesnek, és ennek bírósági megállapítása esetén illetik meg a munkavállalót az Mt. 100. §-a szerinti jogszabályok.

Abban az esetben pedig, ha a munkáltató megszegi a szakszervezettel, illetőleg az üzemi tanáccsal szemben fennálló tájékoztatási, valamint konzultációs kötelezettségét, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A gyors

döntéshozatal érdekében kimondja a törvény, hogy ilyen esetekben a bíróság nyolc napon belül nemperes eljárásban dönt az ügyben [Mt. 94/F. § (2) bek.].

9. Milyen jogkövetkezményeket tartalmaz az Ft. a bejelentési kötelezettség megszegésére?

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. 56/A. §-a szerint az a munkáltató, aki az eddig tárgyalt adatszolgáltatási kötelezettségének nem, vagy nem az előírt módon tesz eleget, vagy valótlan adatot szolgáltat, rendbírságot köteles fizetni. A rendbírság összege 1000 forinttól 100 ezer forintig terjedhet.

A rendbírság kiszabására a munkaügyi központ központi szervezeti egysége jogosult. A befizetett rendbírság hatvan százaléka a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészét növeli, negyven százaléka saját bevétel, ami személyi juttatásokra nem használható fel.

A rendbírság kiszabására, továbbá a törvény végrehajtásához szükséges nyilvántartások vezetésére vonatkozó szabályokat a rendbírságról szóló 3/1996. (IV. 5.) MüM rendeletben állapítja meg.

Eszerint rendbírság összegét az eljárás során elbírált kötelezettségzegés súlyának, az elkövetés körülményeinek figyelembevételével, a fokozatosságot szem előtt tartva kell megállapítani. Az egy eljárásban elbírált több kötelezettségzegés esetén a rendbírságot előfordulása gyakoriságának figyelembevételével kötelezettségzegésként kell kiszabni. Ebben az esetben a rendbírságot – figyelembe véve az összeghatárokat – kötelezettségzegésként kell alkalmaznia. Abban az esetben ha a rendbírság alapjául szolgáló kötelezettségek ismételt elmulasztására kerülne sor, úgy a rendbírság újból kiszabható.

A rendbírságot megállapító határozat elleni fellebbezés a rendbírság alapjául szolgáló kötelezettség teljesítése, valamint a hatósági ellenőrzés türése alól nem mentesít.

Pécs, 2007. február 15.

Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ