

Ügyiratszám: 2-41/2008-5400.

MÓDSZERTANI ÚTMUTATÓ
A CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉSEL KAPCSOLATOS
ELJÁRÁSRÓL

Hatályos: 2008. április 24-től

Dr. Brebán Valéria
főigazgató

A csoportos létszámcsökkentés szabályai

A létszámcsökkentésre vonatkozó jogi szabályozás

- Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.);
- Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (továbbiakban: Ktv.);
- Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.);
- Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (továbbiakban: Hjt.).

I. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok az Mt. szerint

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a *döntést megelőző féléves, átlagos statisztikai létszáma* szerint

- 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
- 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10% - a,
- 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 fő

munkaviszonyát kívánja 30 napos időszakon belül működésével összefüggő ok miatt megszüntetni. [Mt. 94/A. § (1)]

Amennyiben a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, akkor az átlagos statisztikai létszámot az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani. [Mt. 94/A. §. (2)]

A csoportos létszámcsökkentéssel érintett létszám megállapításánál *figyelmen kívül kell hagyni* azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaviszonyát a munkáltató nem a működésével összefüggő okból, hanem a munkavállaló képességeivel, illetve a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával kapcsolatos okból kívánja megszüntetni. Nem számít bele továbbá azon munkavállaló sem a létszámcsökkentésbe, akinek munkaviszonya annak határozott ideje miatt szűnik meg.

A munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetést a munkaviszony megszüntetése módjától függetlenül figyelembe kell venni, így az ilyen okból történő rendes felmondást, közös megegyezést, valamint az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározott, munkáltató által történő határozott idejű munkaviszony megszüntetést is.

Több telephely esetén a feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy **ugyanazon megyében (a fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani**. Tehát a megye területén több telephellyel rendelkező munkáltató esetén az elbocsátásra kerülő munkavállalók létszámát együtt kell figyelembe venni.

A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell figyelembe venni, ahol a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor munkát végez. [Mt. 94/A §. (3)]

A csoportos létszámleépítés szabályait *nem kell alkalmazni* a tengerjáró hajók személyzete tekintetében. [Mt. 94/F. § (2)]

1. A csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalának eljárási menete

Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltató a **döntést megelőző legalább 15 nappal** köteles a munkavállalók képviselőivel **konzultációt kezdeményezni** és azt a döntések meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig **folytatni**. [Mt. 94/B. § (1)]

A munkavállalók képviselőinek az alábbiak minősülnek:

- üzemi tanács,
- üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottság.

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

A munkáltató köteles a **konzultációt megelőzően legalább 7 nappal** a munkavállalók képviselőivel **írásban közölni**:

- a tervezett létszámcsökkentés okait,
- a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát, illetve
- a megelőző féléves átlagos statisztikai létszámot. [Mt. 94/B. § (3)]

A munkáltatónak már a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról és az ezzel összefüggő adatokról, körülményekről – nemcsak a munkavállalók képviselőit – hanem az illetékes munkaügyi kirendeltséget is értesítenie kell! [Mt. 94/D. § (1)] *(lásd 2. pont)*

A **konzultáció során** a munkáltató megfelelő időben köteles írásban közölni a munkavállalók képviselőivel:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját. [Mt. 94/B. § (4)]

A konzultációnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

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

A konzultáció során lehetőség van arra, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselői **megállapodást** kössenek. A megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az illetékes munkaügyi kirendeltségnek. [Mt. 94/B. § (6)] A megállapodásba foglalt rendelkezésekhez a munkáltatónak tartania kell magát, tekintettel arra, hogy a megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes. [Mt. 94/F. § (1)]

Ha a konzultációt követően a munkáltató a **csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról dönt, döntésében meg kell határoznia**

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

A csoportos létszámcsökkentés **időbeni ütemezését** 30 napos időszakok alapján kell meghatározni. [Mt. 94/C. §. (2)]

Amennyiben a létszámcsökkentés nem egyidejűleg valósul meg, annak végrehajtását 30 napos intervallumokra kell osztani, melyekhez szakaszonként jól elkülöníthető nevesített listát kell csatolni! A 30 napos intervallumra osztás nem helyettesíti a bejelentési kötelezettséget.

Ha azonban a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésre irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás megkötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani. [Mt. 94/C. §. (3)]

A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat alatt a **munkáltató működésével összefüggő okra** alapított rendes felmondást, illetőleg a határozott időre szóló munkaszerződés egyoldalú megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedést [Mt. 88. § (2)] kell érteni, illetve megállapodásnak a közös megegyezést [Mt. 87. § (1) a)] kell tekinteni [Mt. 94/C. § (4)]

Az előbbieken megfogalmazottak azt jelentik, hogy nem csak azokat a munkavállalókat kell számba venni a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazásánál, akiknek a munkaviszonyát a működésével összefüggő okból rendes felmondással szünteti meg a munkáltató, hanem azokat is, akiknek határozott idejű munkaviszonya annak lejárta előtt kerül megszüntetésre, valamint akik munkaviszonya közös megegyezéssel szűnik meg. **Tehát a csoportos létszámcsökkentés tényállásának megállapításakor számításba kell venni az adott időszakban jelentkező összes, a munkáltató működésével összefüggő okból keletkező munkaviszony megszüntetést.**

2. A munkaügyi kirendeltség irányában teljesítendő bejelentések, tájékoztatások

A hatályos törvény nemcsak a munkáltató belső, munkavállalók felé irányuló tájékoztatási kötelezettségét rögzíti, hanem a külső, a munkaügyi kirendeltségek vonatkozásában fennálló kötelezettségét is. E bejelentésnek, tájékoztatási kötelezettségnek az a célja, hogy az érintett munkaerő-piaci szervezet felkészülhessen a leépítéssel érintettek fogadására, segíthessék őket álláskeresőikben, újbóli elhelyezkedésükben, illetve szükség esetén zökkenőmentesen tudja álláskeresői támogatásban részesíteni őket.

A munkáltatónak már a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint mindazon adatokról, amelyeket a konzultáció során a munkavállalók képviselőinek is a rendelkezésére bocsát, írásban értesítenie kell az érintett telephely szerinti illetékes munkaügyi központ kirendeltségét (továbbiakban munkaügyi kirendeltség).

A munkaügyi központ irányában fennálló tájékoztatási kötelezettség megszegéséhez a törvény szankciót is rendel. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 56/A. § (1) bek. alapján **rendbírságot** köteles fizetni az a munkaadó, munkavállaló, egyéb szerv, illetőleg személy, aki a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 94/D. §-ában tájékoztatási kötelezettségének nem vagy nem az előírt módon tesz eleget, vagy valótlan adatot szolgáltat.

2.1. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándék bejelentése

A létszámcsökkentésről szóló **döntés meghozatala előtt** a munkáltató közli a kirendeltséggel

- a tervezett létszámcsökkentés okait,
- a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát, illetve
- a csoportos létszámcsökkentés döntését megelőző féléves átlagos statisztikai létszámát. *(lásd 1. számú melléklet)*

E rendelkezés lehetővé teszi, hogy a munkaügyi szervezet már a létszámcsökkentés korai szakaszában - amikor még csak létszámcsökkentési szándék fogalmazódik meg a munkáltatóban - információt szerezhessen a foglalkoztatási problémák kialakulásáról, illetve bekapcsolódhasson a folyamat feszültségmentes lebonyolításába, és szolgáltatásai révén megelőzhesse a válsághelyzetek létrejöttét.

Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő írásos tájékoztatással egyidejűleg kell megküldeni a munkaügyi kirendeltségnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni. [Mt. 94/D. § (1)]

2.2. Konzultáció közbeni írásos tájékoztatás

A munkavállalók képviselőivel közölt körülményekről a kirendeltséget is tájékoztatni kell, ennek keretében

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját

kell közölnie a munkáltatónak. *(lásd 2. számú melléklet)*

A kirendeltségnek küldött tájékoztatás másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni. [Mt. 94/D. § (1)]

2.3. Tájékoztatás megállapodás megkötéséről

Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni a munkaügyi kirendeltségnek. [Mt. 94/B. § (6)]

2.4. Tájékoztatás a létszámcsökkentésre vonatkozó végleges döntésről

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó **végleges döntéséről** a kirendeltséget a rendes felmondás, illetőleg a határozott időtartamú munkaviszonynak a lejárat előtti megszüntetéséről szóló jognyilatkozat **közlését legalább 30 nappal megelőzően írásban** tájékoztatja. [Mt. 94/D. § (2)]

Ennek során közölni kell a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

- személyi adatait (ideértve a Társadalombiztosítási Azonosítási Jelét is)
- utolsó munkakörét,
- szakképzettségét és
- átlagkeresetét. [Mt. 94/D. § (2) a)-d)] *(lásd 3. számú melléklet)*

A végleges döntésről szóló tájékoztatási kötelezettségnek azért van kiemelt jelentősége, mert a törvényi szabályok megszegésével közölt rendes felmondás **jogellenes**. [Mt. 94/F. § (1)]

2.5. Tájékoztatás a munkavállalók értesítéséről

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről **az érintett munkavállalót** előzetesen írásban tájékoztatja, mely **tájékoztatás másolatát** meg kell küldeni a kirendeltségnek is.

3. A munkavállalók képviselői irányában teljesítendő tájékoztatások

A hatályos törvény oly módon állapítja meg a munkaadó tájékoztatási kötelezettségeit a munkaügyi kirendeltség és a munkavállalók képviselői irányába, hogy mindkettőnek kölcsönösen meg kell küldeni a másik irányába teljesített törvény által előírt tájékoztatás, értesítés másolatát, a tájékoztatással, értesítéssel egyidejűleg. Így a munkaügyi kirendeltség irányába teljesített kötelező tájékoztatásról, értesítésről egyidejűleg a munkavállalók képviselői is tudomást szereznek, és fordítva ugyanígy.

3.1. Értesítés konzultáció kezdeményezéséről

Csoportos létszámcsökkentés tervezése esetén a munkáltató **a döntést megelőzően legalább 15 nappal köteles a munkavállalók képviselőivel konzultációt kezdeményezni** és azt a döntések meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. [Mt. 94/B. § (1)]

A munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni a konzultációt megelőzően 7 nappal az alábbiakat:

- a tervezett létszámcsökkentés okait,
- a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát, illetve
- a csoportos létszámcsökkentés döntését megelőző féléves átlagos statisztikai létszámát. [Mt. 94/B. § (3)]

E kötelezettség teljesítésével egyidejűleg, azokról írásbeli értesítést kell küldeni a munkaügyi kirendeltségnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni. [Mt. 94/D. § (1)]

3.2 Konzultáció közbeni írásos tájékoztatás

A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles írásban közölni a munkavállalók képviselőivel az alábbi körülményeket:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját. [Mt. 94/B. § (4)]

E kötelezettség teljesítésével egyidejűleg, azokról írásbeli értesítést kell küldeni a munkaügyi kirendeltségnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni. [Mt. 94/D. § (1)]

3.3 Megállapodás megkötése

Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni a munkaügyi kirendeltségnek. [Mt. 94/B. § (6)]

Az Mt. nem tartalmaz szabályt arra vonatkozóan, hogy a munkaadó igazolja a munkavállalók képviselői felé, hogy a megállapodást a munkaügyi kirendeltségnek megküldte. Mivel minden munkaügyi kirendeltség, illetve a munkavállalók irányába teljesítendő tájékoztatási kötelezettség megtételét egyidejűleg igazolni rendeli a munkavállalók képviselői irányába, célszerű a megállapodás megküldéséről is tájékoztatnia a munkavállalók képviselőit.

Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés során megsérti az üzemi tanács, vagy a szakszervezet az Mt. 94/B. §-ban meghatározott jogait (konzultációhoz, tájékoztatáshoz való jog), úgy a munkavállalói képviselők a jogsértés megállapítása iránt bírósághoz fordulhatnak. A munkaügyi bíróság 8 napon belül nem peres eljárásban dönt. [Mt. 94/F. § (2)]

4. A létszámcsökkentésre kerülő munkavállalók irányában teljesítendő tájékoztatás, közlés

A munkáltatót nemcsak a munkaügyi kirendeltség felé, hanem az érintett munkavállaló vonatkozásában is előzetes tájékoztatási kötelezettség terheli, rendes felmondás, illetve a határozott időre szóló munkaviszony megszüntetése esetén.

4.1 Tájékoztatás a létszámcsökkentésre vonatkozó végleges döntésről

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetőleg a határozott időre szóló munkaviszony megszüntetésére irányuló **jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja.**

A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek és az illetékes munkaügyi kirendeltségnek is. [Mt. 94/E. § (1)]

Amennyiben a munkáltató megszegi a munkaügyi kirendeltség, illetve az érintett munkavállalók irányában fennálló törvény által előírt tájékoztatási kötelezettségét, az ilyen eljárás során közölt rendes felmondás jogellenes. [Mt. 94/F. § (1)]

4.2 A munkaviszony megszüntetésének közlése

Amennyiben a tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló az [Mt. 90. § (1)] szerinti **munkajogi védelem** alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető. [Mt. 94/E. § (2)]

A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
- b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),

- d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],
- e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve a gyermek hároméves koráig - fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermekgondozási segély folyósításának,
- f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,
- g) a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama.

II. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eltérő szabályok a Ktv. szerint

A Ktv. alapján csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a közigazgatási szervben - a Ktv. 17. § (1) bekezdésének a)-c) pontja alapján - harminc napon belül felmentésre tervezett köztisztviselők száma

- 20 főnél kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább 5 fő,
- 20-nál több és 100-nál kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
- 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a köztisztviselők 10%-a,
- 300 vagy annál több köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább 30 fő.

A csoportos létszámcsökkentés szempontjából az alábbi okok miatti felmentések számítanak:

- az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a közigazgatási szerv vezetője, illetve a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- megszűnt a közigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a köztisztviselőt foglalkoztatták;
- átszervezés következtében munkaköre feleslegessé vált. [Ktv. 17. § (1) a)-c)]

Az érintettek létszámának megállapításánál a **közszolgálati jogviszonyban és a munkaviszonyban állók létszámát össze kell számítani.** [Ktv. 17/B. § (1)]

A Ktv. a közigazgatási szerveknél foglalkoztatottak létszámát figyelembe véve - a Munka Törvénykönyvéhez hasonlóan - differenciált módon határozza meg azt a létszámot, amelynek egy meghatározott időszakon belüli felmentése csoportos létszámleépítésnek minősül. A munkáltatónak a 30 napon belül felmenteni kívánt közszolgálati jogviszonyban állók létszámát kell alapul vennie azzal, hogy az érintett köztisztviselők és ügykezelők, valamint a munkaviszonyban álló foglalkoztatottak létszámát együttesen kell figyelembe vennie. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a felmentéssel érintett köztisztviselők és ügykezelők számához a munkáltatónak hozzá kell adnia azoknak a fizikai alkalmazottaknak a létszámát is, akinek a munkaviszonyát a tárgyidőszakban rendes felmondással kívánja megszüntetni.

A közigazgatási szerv a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során **köteles a közigazgatási szervnél működő munkavállalói érdekképviseleti szerv véleményét kikérni.** [Ktv. 17/B. § (2)]

A közigazgatási szerv a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről az érintett köztisztviselőket, továbbá a közigazgatási szerv székhelye szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltségét **a felmentés közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja**. A közigazgatási szerv a munkaügyi kirendeltséggel köteles közölni a létszámcsökkentéssel érintett köztisztviselők nevét, utolsó munkakörét, szakképzettségét, átlagkeresetét. [Ktv. 17/B. § (3)]

Ha az előző bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a köztisztviselő **felmentési tilalom** alatt áll, a felmentés csak a védelem megszűnését követően közölhető. [Ktv. 17/B. § (4)] Amennyiben tehát az érintett köztisztviselő a Mt. 90. § (1) bekezdése szerinti felmentési tilalom alatt áll, a munkáltató magát a felmentést csak a védelem megszűnését követően közölheti. *(lásd 4.2. pont)*

A Ktv. 17/B. § (3) szerinti tájékoztatási kötelezettség - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a jogutód nélkül megszűnő közigazgatási szerv felügyeleti szervét terheli. [Ktv. 17/B. § (5)]

Amennyiben a közigazgatási szerv a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során **elmulasztotta** a közigazgatási szervnél működő munkavállalói érdek-képviselési szerv véleményét kikérni, illetve a köztisztviselőket és a munkaügyi kirendeltséget **nem, vagy nem határidőben értesítette** a döntésről, a köztisztviselőkkel közölt **felmentés érvénytelen**. [Ktv. 17/B. § (6)]

Fontos tehát, hogy a Ktv. a felmentés érvénytelenségének jogkövetkezményét kapcsolja mind az érdekegyeztetés, mind az előírt értesítések elmaradásához.

III. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eltérő szabályok a Kjt. szerint

A közalkalmazottak vonatkozásában az I. fejezetben írt szabályok azzal az eltéréssel alkalmazandók, hogy csoportos létszámcsökkentésnek az minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

- 20 fő vagy annál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább 5 fő,
- 20-nál több és száznál kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
- 100 vagy annál több, de háromezernél kevesebb közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább a közalkalmazottak 10%-a,
- 300 vagy annál több közalkalmazott foglalkoztatása esetén legalább 30 közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül megszüntetni. [Kjt. 38/A. § (1)]

A harmincnapos időszak megállapításánál itt is irányadó az Mt. 94/C. §-a. *(lásd 1. pont)*

A Mt. csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy rendes felmondáson **felmentést**, illetve a Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedésen a Kjt. 27. §-ának (2) bekezdése által szabályozott **azonnali hatályú megszüntetést** kell érteni, **ha ezek közlésére a Kjt. 30. §-a (1) bekezdésének a)-b) pontja alapján kerül sor**. [Kjt. 38/A. § (2)]

A csoportos létszámcsökkentés szempontjából az alábbi okok miatti felmentések számítanak:

- megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter vagy az önkormányzati képviselő-testület, munkáltatót érintő döntése - különösen a feladatok változásából adódó átszervezés vagy a

költségvetési támogatás csökkentése - következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség. [Kjt. 30. § (1) a)-b)]

A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter az ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - tárgyalást kezdeményez. [Kjt. 38. § (4), Kjt. 38/A. § (3)]

A munkavállalók részére a létszámcsökkentésről szóló **végleges döntésről küldött értesítést megelőzően** a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkaidő módosításának közös kérelmezési lehetőségéről, valamint a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevééről, munkakörük megnevezéséről, továbbá a kinevezés-módosítással a közalkalmazottak között elosztható munkaidő mértékének felső határáról, illetve - döntése esetén - a napi négy óránál rövidebb munkaidő kikötésének lehetőségéről. [Mt. 94/E. § (1), Kjt. 38/A. § (2) c), Kjt. 30/C. § (1) c), Kjt. 30. § (1) b), Kjt. 30/B. §]

A munkavállalók részére a létszámcsökkentésről szóló végleges döntésről küldött értesítéssel egyidejűleg a munkáltatónak intézkednie kell a munkakör-felajánlási kötelezettség teljesítése iránt. [Mt. 94/E. § (1), Kjt. 38/A. (2) b), Kjt. 30/A. § (2)]

A nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kell alkalmazni. [Kjt. 38. § (3)]

IV. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eltérő szabályok a Hjt. szerint

A Hjt. alapján csoportosnak minősül és a Mt. szerinti bejelentési kötelezettség alá esik a létszámleépítés, ha a szervezeti egységnél **egy naptári évben**

- 20 főnél kevesebb rendszeresített beosztás esetén 5 fő,
 - 20-nál több és 100-nál kevesebb rendszeresített beosztás esetén legalább 10 fő,
 - 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb rendszeresített beosztás esetén legalább az állomány 10%-a,
 - 300 vagy annál több rendszeresített beosztás esetén legalább 30 fő felmentésre tervezett.
- [Hjt. 59. § (9)]

Amennyiben a felmentettek száma alapján a fentiek szerint csoportos létszámleépítésnek minősül a tervezett eljárás, azt a Munka Törvénykönyve szabályai szerint kell lefolytatni.

2008. április 25.

Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ