

Kit. kérdések - válaszok

Válaszok:

1. A felmentési időszakban, ha adódik lehetőség el lehet helyezkedni (vállalva, hogy nem a közszférában történik az elhelyezkedés.)? Ebben az esetben már nem jár illetmény és végkielégítés? Vagy megvalósulhat többes jogviszony?

A Kit. 111. § (4) A kormánytisztviselőt a felmentés időtartamának legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, erre az időtartamra illetményre jogosult. Az összeférhetetlenségi szabályok nem alkalmazhatóak a munkavégzési kötelezettség alól mentesített kormánytisztviselővel szemben. A munkavégzés alól a kormánytisztviselőt a kérésének megfelelően - legfeljebb két részletben - kell mentesíteni. Így, ha a felmentési időre végleg mentesítik a munkavégzési kötelezettség alól, lehetséges másik munkáltatónál jogviszonyt létesíteni. A Kit. 111. § (6) bekezdése alapján ugyanis a kifizetett illetményt visszakövetelni nem lehet, ha a kormánytisztviselőt a munkavégzés alól végleg mentesítették és az illetmény fizetését kizáró körülmény a kormánytisztviselőnek a munkavégzés alóli mentesítése után következett be. Ugyanakkor, ha a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt foglalkoztatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében illetményre nem jogosult [111. § (7) bek.].

Ezen túlmenően, ha a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít, végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét számításba kell venni [Kit. 112. § (11) bek.].

2. Hivatalosan azok a munkahelyek számítanak közszférának, amelyek közalkalmazotti törvény Kjt., vagy a köztisztviselői törvény Kttv. hatálya alá tartoznak? Így tegyük fel, ha állami tisztviselő/kormánytisztviselő munkaviszonyt követően közalkalmazotti álláslehetőség van kilátásban akkor azt nem lehet elvállalni?

Nincs jogi akadálya a Kjt. hatálya alatti munkáltatóval történő jogviszony-létesítésnek, de a felmentési idő és a végkielégítés tekintetében az 1. kérdés szerinti veszteséggel jár, ha arra a felmentési idő alatt kerül sor. Érdemes – ha mód van rá – az új kinevezést a felmentési idő letelte utáni napra időzíteni.

3. A felmentési kérelem van formanyomtatvány, amelyet érdemes használni?

Nincs formanyomtatvány, elegendő a Kit. 285. § (9) bekezdésére hivatkozva kérelmezni a felmentést.

1.) A fentiek ismeretében mennyi idő múlva lehetséges visszatérni a közszolgálatba?

2.) Hozhat-e a kormány olyan jogszabályt a felmentési kérelem benyújtását követően, amely visszamenőleges hatállyal érvényes lenne és tiltaná a felmentést kérő dolgozók, nem közszolgálati, hanem állami tulajdonú cégeknél történő alkalmazását is? (Avagy a felmentési kérelem benyújtásának napján érvényes jogszabályok az irányadók ebben az esetben?)

..... levelére a következőkben válaszolok.
(2019. március 19.)

Ismereteim szerint a Kit. 285. § (9) bekezdésével (kérelem a felmentés iránt) összefüggésben nincs olyan szabály, ami kizárná a jövőben más, a közszolgálatba tartozó munkáltatónál vagy közvállalatnál történő jogviszony-létesítést. Magam a kérdésben foglalt jogalkotási elképzelésekről nem rendelkezem tudomással, de mindez természetesen nem zár ki ilyen irányú jogalkotói szándékot. Egy, a levél szerinti tartalommal megalkotandó jogszabály ugyanakkor véleményem szerint nem lehetne visszamenőleges hatályú, mert úgy gondolom, alkotmányosan nem megengedhető, hogy egy kötelezettséget időben visszahatóan tegyen súlyosabbá egy új jogszabályi rendelkezés.

Mind erre jelenleg ennél több nem írható.

Alkalmazni kell - e a 89.§ (3) bekezdését? Tehát fenn kell - e állnia az ott szabályozott valamely indoknak?

Amennyiben igen, munkaidő változásnak tekinthető- e az ebéidő jogszabály szerinti "ledolgozásának" változása?

..... levelére a következőkben válaszolok.
(2019. március 19.)

A Kit. 285. § (9) bekezdése szerint az (1) bekezdés *a*, *c* és *d*) pontja szerinti érintettet - a (2) bekezdés szerinti okirat közlését követő öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére - a 89. § (5) bekezdésének megfelelő alkalmazásával fel kell menteni azzal, hogy a kinevezés-módosítást megelőző illetményén a 283. § (5)-(9) bekezdése szerinti illetményt kell érteni. Véleményem szerint, miután a Kit. idézett törvényhelye csak a kérelemre történő kötelező felmentés megfelelő alkalmazását tartalmazza, e rendelkezést nem lehet kiterjesztően értelmezni. Azaz, nem lehet a kötelező felmentés további feltételeként támasztani a Kit. 89.§ (3) bekezdésében foglalt valamely feltétel fennállását. Azért sem, mert a 89. § (3) bekezdése a kinevezés munkaadói egyoldalú módosításával összefüggő felmentési kérelemhez kapcsolódik, esetünkben viszont a Kttv/Áttv. hatálya alól egy, másik, a Kit. hatálya alá történő jogviszonyba kerülés elutasításáról van szó.