

Amit az átadás kapcsán történő munkáltató változásról tudni kell.

Ha a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató, vagy annak alapítója úgy dönt, hogy szervezeti egységeit, anyagi és nem anyagi erőforrásait vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportját egészben vagy részben a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltató számára adja át, a jog szerint megteheti.

E döntéséről és ezen belül az átadás időpontjáról, okáról, a közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről azonban - az átadás napját megelőzően, legalább 30 nappal korábban - köteles tájékoztatni a közalkalmazottakat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteket, a közalkalmazotti tanácsot, vagy a közalkalmazotti képviselőt.

A tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően az átvevő munkáltató milyen feltételekkel kívánja munkaszerződéssel továbbfoglalkoztatni.

Az átadó és az átvevő munkáltató továbbá arra is kiterjed a kötelessége, hogy a szakszervezetekkel és a közalkalmazotti tanáccsal, vagy a közalkalmazotti képviselővel konzultációt kezdeményezzen a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. E konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre is.

A munkáltató, vagy alapítója fenti döntésének jogkövetkezményei:

A munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya az átadás kihirdetett időpontjában megszűnik, amelyről az átadó munkáltató, az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottakat.

A közalkalmazottnak a tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban kell nyilatkoznia, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e vagy sem.

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 hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni, egyben Ő köteles az előírt tájékoztatások megadására.

Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára előírt végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet – megfizetni. (A jogviszony megszűnése esetére felmentési idő nincs, ezért erre díj sem jár!)

A további foglalkoztatásához hozzá nem járult közalkalmazottat az átadás időpontját követően az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli. Az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, illetőleg juttatást az átadó munkáltatónak - a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával - legkésőbb az átadás időpontjában kell kifizetnie. Ezek összegét - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a távolléti díj alapulvételével kell meghatározni.

Ha közalkalmazotti jogviszonyának megszűnését követően a tovább foglalkoztatását vállaló személynek az átvevő munkáltatónál munkaviszonya létesül, a munkaszerződésében kikötött munkabére nem lehet alacsonyabb volt közalkalmazotti alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összegénél, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. A személyi alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.

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.

Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a közalkalmazottnak az átadó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

Ha az átalakulást követően kötött munkaszerződéssel létesített jogviszonyt az átvevő munkáltató idővel meg kívánja szüntetni, a közalkalmazottat felmondási (felmentési) idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, arra a jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani, amely a munkavállalóra nézve kedvezőbb.