

Ügytípus megnevezése:

CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS

Ügytípus leírása:

Csoportos létszámcsökkentés:

- a) az Mt. alapján, 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.

- b) a Kttv. alapján, ha a felmentéssel érintett kormánytisztviselők létszáma harminc napon belül
 - húsz főnél kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább öt fő;
 - húsznál több, száznál kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább tíz fő;
 - száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a kormánytisztviselők 10%-a;
 - háromszáz vagy annál több kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább harminc fő.

- c) a Hjt. alapján, ha a honvédségi szervezetnél a felmentéssel érintettek létszáma 30 napon belül
 - 20, vagy annál 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.

Az ügymenetre vonatkozó tájékoztatás, valamint az eljárást megindító irat benyújtásának módja:

Anyagi jogi szabályok a Munka törvénykönyve (Mt.) alapján:

Csoportos létszámcsökkentés tervezési szakasza:

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni és azt a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig folytatni. Ez a kötelezettség a felszámolási, végelszámolási eljárás elrendelésétől a felszámolót, végelszámolót terheli. E tárgyalást megelőzően legalább 7 nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni a törvényben előírt adatokról, így a tervezett létszámcsökkentés okáról, a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy a megelőző féléves időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról, a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről, a kiválasztás szempontjairól, valamint a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételeiről és mértékéről. Az illetékes kormányhivatalt is tájékoztatni kell a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékról, valamint ezekről az adatokról, körülményekről. Az értesítés másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni. Amennyiben a munkáltatónál nem működik üzemi tanács, nincs a munkáltatónak a munkavállalók felé tájékoztatási, valamint tárgyalási kötelezettsége. Ennek ellenére a létszámcsökkentésről szóló szándékot be kell jelenteni a járási hivatalnak az Mt. 74.§ (1) bekezdése értelmében.

Csoportos létszámcsökkentés döntési szakasza:

Ha a tárgyalást követően a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésről döntött, erről az érintett munkavállalókat és a kormányhivatalt/járási hivatalt a felmondás, illetve a jognyilatkozat közlését legalább 30 nappal megelőzően írásban tájékoztatni kell. A kormányhivatal felé történő tájékoztatás során közli a munkaadó:

- az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerint,
- a végrehajtás kezdő és befejező időpontját vagy annak időbeni ütemezését,
- a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók azonosító adatait, munkakörét, valamint szakképzettségét.

A munkavállalók tájékoztatásáról készült dokumentum másolatát meg kell küldeni mind a munkavállalók képviselőinek, mind a járási hivatalnak. Ha a tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló felmondási védelem alatt áll, a felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

Figyelembe veendő jogviszony megszüntetési módok a leépítéssel érintett létszám számításánál

- a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetést a munkaviszony megszüntetése módjától függetlenül (felmondás, közös megegyezés), továbbá
- az átszervezéssel, illetve a nyugdíjjogosultsággal érintett munkavállalókat is, valamint
- a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú, indokolás nélküli munkáltató általi megszüntetését, végül
- az ellenkező bizonyításig a felmondást, ha az Mt. alapján azt nem kell indokolni.

Felszámolás alatt álló munkáltatóra vonatkozó szabályok: a Mt. 71-76.§-ai alkalmazandók.

Eljárás több telephely esetén:

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

A munkavállalót azon a telephelyen kell figyelembe venni, ahol a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint munkát végez.

Létszám számításánál figyelembe veendő munkavállalók:

Az átlagos statisztikai létszámba számít minden ember, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, ha havi átlagban (tört havi munkaszerződés esetén egész havi teljesítésre átszámítva) legalább 60 órában, munkadíj ellenében munkát végez.

Felmondási védelem esetén irányadó szabályok:

Az Mt. 65.§ (3) bekezdése alapján nem szüntetheti meg a munkáltató felmondással a munkaviszonyt

- a) várandósság,
- b) szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt.

Csoportos létszámcsökkentésnél tehát a fenti a)-e) pontokban foglalt esetekben az ott említett időszakok alatt közölni sem lehet a felmondást, legkorábban csak az annak lejártát követő napon.

Anyagi jogi szabályok a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) alapján:

A Kjt. 38.§-a alapján a közalkalmazotti jogviszony esetében is irányadók az Mt. csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályai. A Kjt. 2012. július 1-től már nem tartalmazza a létszámcsökkentés fogalmát és feltételeit, vagyis az Mt. 71-76. §-ai alkalmazandók a következő eltérésekkel.

A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
- b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett közalkalmazottat a felmentés vagy a fent körülírt azonnali hatályú megszüntetés közlését megelőzően legalább harminc

nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

Anyagi jogi szabályok a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) alapján:

A Kttv. 67. §-a szabályozza a csoportos létszámcsökkentést, miszerint a kormányhivatalhoz történő írásbeli tájékoztatási kötelezettség államigazgatási szervek esetén csak egy alkalommal áll fenn: legkésőbb a felmentés közlésekor a felmentéssel érintett kormánytisztviselők személyes adatairól, utolsó munkaköréről, szakképzettségéről és illetményéről kell tájékoztatást adni.

A tájékoztatási kötelezettség - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a jogutód nélkül megszűnő államigazgatási szerv felügyeleti szervét terheli.

A tájékoztatási kötelezettség feltétele, hogy

- a felmentésre a 63. § (1) bekezdés a)-c) pontjaiban meghatározott okból kerüljön sor, vagyis
 - a) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője döntése alapján az államigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a kormánytisztviselő munkaköre megszűnik;
 - b) megszűnt az államigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a kormánytisztviselőt foglalkoztatták;
 - c) átszervezés következtében munkaköre megszűnik; és
- a felmentéssel érintett kormánytisztviselők létszáma harminc napon belül eléri a következő mértéket:
 - húsz főnél kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább öt fő;
 - húsznál több, száznál kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább tíz fő;
 - száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a kormánytisztviselők 10%-a;
 - háromszáz vagy annál több kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább harminc fő.

Anyagi jogi szabályok a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (Hjt.) alapján:

A honvédségi szervezet legkésőbb a felmentés közlésekor írásban tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet a felmentéssel érintettek személyes adatairól, utolsó munkaköréről, képzettségéről és illetményéről, ha a felmentésre a Hjt. 62.§ (1) bekezdés a) vagy b) pontja szerint kerül sor, és a honvédségi szervezetnél a felmentéssel érintettek létszáma 30 napon belül

- 20, vagy annál 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.

A Hjt. 62. § (1) bekezdése szerint a szolgálati viszony felmentéssel megszüntethető, ha

- a) az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter döntése alapján a Honvédségnél létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt az állomány tagjának további szolgálatára nincs lehetőség,
- b) az állomány tagjának szolgálati beosztása átszervezés következtében megszűnt, és emiatt további szolgálatára nincs lehetőség.

Eljárási szabályok:

Az előzetes bejelentés (létszámcsökkentésre vonatkozó szándékbejelentés) fogadása, nyilvántartásba vétele, visszaigazolása:

ESTAT

Az előzetes szándékbejelentések fogadására, kezelésére a járási hivatal rendelkezik hatáskörrel.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándék bejelentését a munkáltatónak a telephelye szerint illetékes járási hivatal részére kell megküldeni.

A járási hivatal gondoskodik az előzetes szándékbejelentések beérkezésének visszaigazolásáról.

A létszámcsökkentésről szóló döntés bejelentésének fogadása, nyilvántartásba vétele, visszaigazolása:

ESTAT

A létszámcsökkentésről szóló döntésbejelentések fogadására, kezelésére a járási hivatal rendelkezik hatáskörrel. A csoportos létszámcsökkentésekről szóló döntésbejelentést a munkáltatónak a telephelye szerint illetékes járási hivatal részére kell megküldeni.

Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, a megállapodás másolati példányát meg kell küldeni a járási hivatalnak.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja. A leépítésben érintett munkavállalók részére átadott jogviszony-megszüntetési értesítők másolati példányát meg kell küldeni a járási hivatalnak.

A járási hivatalnak gondoskodni kell a döntésbejelentések beérkezésének visszaigazolásáról, a szükséges hiánypótlások bekéréséről.

A csoportos létszámcsökkentésekről a járási hivatal folyamatosan nyilvántartást vezet.

A kormányhivatal a Flt. 56/A.§-ában, valamint a rendbírságról szóló 3/1996. (IV.5.) MüM rendeletben foglalt rendelkezések alapján rendbírságot köteles kiszabni, ha az Mt. 74. §-ában meghatározott, a létszámcsökkentésre vonatkozó szándékkal és döntéssel kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem vagy nem az előírt módon tesz eleget, vagy valótlan adatot szolgáltat.

Az ügyintézéshez szükséges dokumentumok listája:

- létszámcsökkentésre vonatkozó szándékbejelentés visszaigazolása
- létszámcsökkentésre vonatkozó döntésbejelentés visszaigazolása
- létszámcsökkentésre vonatkozó döntésbejelentés visszaigazolása a Hjt. hatálya alá tartozó munkáltatónak

Ügytípushoz kapcsolódó jogszabályok jegyzéke:

- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) hatálya alá, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó jogviszonyok esetén az Mt. 71-76.§-ai,
- a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) hatálya alá tartozó jogviszonyra a Kttv. 67.§-a, továbbá
- a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (továbbiakban: Hjt.) hatálya alá tartozó jogviszony esetén a Hjt. 64.§ szabályozza,
- az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet (a továbbiakban: NFSZr.)
- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (továbbiakban: Flt.).