



HUMÁNERŐFORRÁS IGAZGATÓSÁG  
MUNKAJOG

## **Szakmai Útmutató a 2014. január 14. napján aláírt Együttműködési Megállapodáshoz**

A 2013. december 31. napjáig hatályos, korábbi Együttműködési Megállapodáshoz képest az alábbi változtatások történtek:

### **1. pont**

Az új Megállapodás a 2014. évben hatályos és alkalmazandó.

### **3.3. pont**

A szöveg korrigálva lett, ugyanis nem a munkaviszony létesítésének eljárásrendjét szabályozza a hivatkozott Utasítás, hanem ahhoz (is) kapcsolódóan a belső munkaerőmozgás folyamatát.

### **4.2. pont**

A „jelentős” szó törlésével a szöveg alapján nincs tervezve a munkáltató részéről létszámcsökkentés.

Ez azonban a munkáltató egészére, globálisan értelmezett megállapítás, de nem jelenti azt, hogy lokálisan ne kerülhetne sor egyes munkaviszonyoknak ilyen okból történő megszüntetésére.

(Ezáltal a Megállapodás nem azt tartalmazza, hogy a munkáltató annak hatálya alatt nem jogosult a működésével összefüggő okból munkáltatói felmondás alkalmazására.)

Az esetlegesen felmerülő foglalkoztatási gondok kezelésére elsősorban a munkaerőpiaci szolgálat munkavállaló általi igénybevétele szolgál.

Ezen túlmenően a munkáltató lehetőség szerint az Mt. hivatkozott szakasza alapján az adott munkahelyen ajánlhat fel másik, méltányos továbbfoglalkoztatást biztosító munkakört.

Eszerint tehát a munkáltatónak nincs munkakör felajánlási kötelezettsége, a munkáltatónál betölthető munkakörökről a munkavállaló elsősorban a munkaerőpiaci szolgálattal fenntartott aktív kapcsolattartás és együttműködés keretében szerezhet tudomást.

A méltányos továbbfoglalkoztatást biztosító munkakör feltételeinél pontosításra került:

- tapasztalat alatt szakmai tapasztalatot kell érteni,
- az utazási időt mindösszesen kell értelmezni,
- az Mt. nem a „személyi alapbér” hanem az „alapbér” fogalmát használja.

### 4.3.

A pont címe is „Egyedi elbírálás”-ra változott.

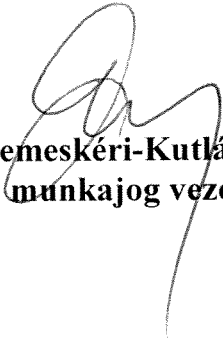
A szabály rögzíti, hogy a munkáltatónak konkrétan és kizárólagosan mely szempontokat kell mérlegelnie az esetleges továbbfoglalkoztatás szempontjából.

Ha mérlegelést követően mégis az adott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése mellett dönt, akkor a mérlegelését köteles a munkáltatói felmondásban ismertetni.

E rendelkezés annak lehetőségét teremti meg, hogy egy esetleges munkaügyi perben bizonyítani lehessen az egyedi elbírálás tényleges megtörténtét.

**Budapest, 2014. január 17.**

**Összeállította:**

  
**dr. Nemeskéri-Kutlán Endre**  
**munkajog vezető**