

„A kezdetektől fogva”
A köztulajdonban álló munkáltatók köre és
korábbi munkaviszonyok figyelembe
vehetősége

DR. TAR ZSANETT
MÁV ZRT.
MUNKAJOG IGAZGATÓ

„Jobb volt régen?”

A múlt – teljes szabadság

1992-es Mt. = több mozgástér

Más munkáltatónál töltött idő beszámítható volt

MÁV- és állami cégek példái

A 2012-es fordulat

2012. július 1.-től. → szigorítás

Nincs eltérés: csak aktuális munkáltatónál számít az idő

Nincs többlet végkielégítés/felmondási idő

A kiskapuk

„Akinak volt, annak jár – a többieknek nem!”

- ▶ 2012 előtt kötött megállapodások még mindig élnek
- ▶ Egyéni / kollektív szerződésekben rejtett előnyök

Az új korszak (2023–)

- ▶ Új szabály: közös megegyezéssel megszüntetett köztulajdonban álló munkáltatónál töltött jogviszony = beszámítandó!
- ▶ Kötelező beszámítás!
- ▶ 2025-től további feltétel: nincs többlet juttatás → csak törvény szerinti munkabér, juttatás

Köztulajdon definíciója

- ▶ Mit jelent pontosan?
- ▶ Példák: MÁV, Magyar Posta, MVM, Szerencsejáték Zrt., MFB
- ▶ „Az állam mindig nyer, de a munkavállaló?”

Kakukktojás – próbaidő

- ▶ Mt. 205. § (2a) bekezdése alapján létesített munkaviszonynál mégis lehet próbaidő → jogcsapda?
- ▶ „Jogfolytonosság vagy mégis nulláról?”

Bíróági trendek (2023)

- ▶ Kúria vs. AB → ellentmondásos ítéletek
- ▶ Kérdés: kinek van igaza?
- ▶ „A jogalkotó korlátoz, a bíróság lazít!”

„A munkavállaló élete számokban mérhető – de ki írja(írta) a szabályokat?”

- ▶ Gondoljuk újra a jogfolytonosság fogalmát 2025 évben!
- ▶ Mt. 36. §
- ▶ társasági jogi értelemben megvalósuló jogutódlás (beolvadás, összeolvadás stb.), hiszen a jelenlegi munkáltató általános, mindenre kiterjedő jogutódja lesz a korábbi munkáltatónak.
- ▶ ha a jelenleg is fennáll és 1992. július 1. napja előtt a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény (1967-es Mt.) szerinti áthelyezéssel keletkezett a munkaviszony, akkor azt – a végkielégítés számítását kivéve – úgy kell tekinteni mintha azt a jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna. [1992-es Mt. 209. § (1) bekezdés, illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 2. § (4) bekezdés] Ezen jogszabályi rendelkezések alapján tehát „majdnem teljes” a jogfolytonosság, de a végkielégítés számításánál az áthelyezés előtti jogviszony időtartama nem vehető figyelembe.

„A munkavállaló élete számokban mérhető – de ki írja(írta) a szabályokat?”

- ▶ 2012. július 1-én is fennálló munkaviszony esetén az Mth. 11. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak lehetősége nyílt arra, hogy 2012. július 1. napon hatályos megállapodás vagy munkaszerződés alapján továbbra is megtörténjen a munkaviszonyok összeszámítása, valamint az Mt. szerinti meghatározott mértéknél magasabb felmondási idő és végkielégítés megfizetése a munkáltató működésével összefüggő felmondás esetén.
- ▶ „11. § (1) Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.”
- ▶ 2023. január 1. naptól hatályos szövege: „11. § (1) * Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépésével, vagy azt követően minősül köztulajdonban állónak.”
- ▶ 2012. július 1. után keletkező munkaviszony esetén pedig az Mt. 205. § (2a) bekezdése alapján



Köszönöm a figyelmet.