

A PDSZ állásfoglalása a Színház- és Filmművészeti Egyetem átszervezéséről

A Színház- és Filmművészeti Egyetem alapítványi fenntartásba történő átszervezése egyértelműen annak a folyamatnak része, amelyről a PDSZ már jó ideje tudomást szerzett, és figyelmeztetett: **a cél nem más, mint a Kjt. kivezetése a magyar jogrendszerből.**

Mindez tehát egy mintázatba illik. Kezdődött a Corvinusszal, majd szakképző iskolákkal, a kulturális intézményekkel, és az MTA-val. Folytatódott hat egyetemmel, mialatt a médiát az új koronavírus uralta. Most pedig az állami Színház- és Filmművészeti Egyetemen a sor.

Az eddig megvalósult átszervezések esetében a foglalkoztatottak a munka törvénykönyve hatálya alá kerültek. A köznevelésért felelős államtitkártól tudjuk, hogy **az állami köznevelési intézményekben dolgozók is sorra fognak kerülni**, egy ma még ismeretlen jogállási törvény hatálya alá tervezik besorolni őket.

Miért is van mindez?

Ahogy a többi területen, az SZFE esetében sincs szakmai indoka a jogállás-változásnak, az alapítványi fenntartásba történő átadásnak, hiszen az intézmény állami feladatot lát el.

Az ok, illetve cél nyilvánvaló. **A munka törvénykönyve - amely nem véletlenül kapta a bevezetésekor a "cselekedttörvény", majd a legutóbbi módosításakor a "rabszolgatörvény" nevet - munkavállalóellenes.** Nem tartalmazza még azokat a minimális védelmeket sem a munkavállalók számára, amit a közalkalmazottaknak a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.). A munka törvénykönyve hatálya alatt lehetőség nyílik a miniszterelnök által gyakran hangoztatott "rugalmas foglalkoztatásra". Ha lefordítjuk, akkor ez a gyakorlatban nem másról szól, mint munkavállaló számára elérhető védelmek megkurtításáról, a munkaviszony viszonylag egyszerű megszüntetésének lehetőségéről, a kiszolgáltatottság fokozásáról.

"A törvényjavaslat elfogadásával az oktatók közalkalmazotti státusból munkaviszonyba kerülnek át, így lehetőség nyílik a többletteljesítmény elismerésére, amelyre a merev bértábla mellett eddig nem volt mód. A jogszabályok egyéves átmenetet biztosítanak, amikor még kötelezően érvényben maradnak a közalkalmazotti foglalkoztatás egyes feltételei, ezen kívül öt évig garantálják a közalkalmazotti jogállás alapján járó jubileumi jutalmakat is" - áll az ITM közleményében. Csakhogy ne higgyünk az ITM-nek! Ti. a közalkalmazotti törvény lehetővé teszi a törvényileg szabályozott garantált illetményeknél magasabb bérek megállapítását ugyanúgy, mint a többletteljesítmények eseti díjazását. A jubileumi jutalom elvesztésével pedig - nyugdíj előtt - öt havi bérnek megfelelő összegtől esnek el a munkavállalók. Az SZFE kapcsán halljuk, hogy az átszervezéssel korszerűsíteni akarják a működést. Ne higgyük el ezt sem! Nem a Kjt. korszerűtlen, hanem az az állami szemlélet, amely munkavállalói jogoktól és védelmekről fosztja meg a munkavállalókat, és bizonytalan helyzetbe hozza a hallgatókat.

Ezért történik mindez. Hogy kiszolgáltatott beszélő szerszámmá degradálják a foglalkoztatottakat, akik végrehajtják a felső akaratot. Ez ellen tenni az egész társadalom

érdeke, és aki azt hiszi, hogy nem kerül sorra, az téved. Ma űk, holnap mi, vagy bárki más kerül sorra.

Mit veszít az egyetemi dolgozó, és minden későbbi áldozat, a Kjt. kivezetésével?

- A munkavállaló sokkal könnyebben veszítheti el az állását!
- Megszűnik a jubileumi jutalom!
- A felmondási idő 2-8 hónapról 30-60 napra változik (legfeljebb 6 hónap!)
- Míg a negyven év jogosultsági idővel rendelkező közalkalmazott nők kérhetik jogviszonyuk felmentéssel történő megszüntetését, amikor is a felmentési idő felére járó távolléti díjon felül 35 év közalkalmazotti jogviszony után megilleti őket az öthavi illetménynek megfelelő negyven éves jubileumi jutalom, munkavállalóként csak mindenféle juttatás nélkül - közös megegyezéssel vagy felmondással szüntethetik meg munkaviszonyukat. Ezáltal jellemzően összesen 9 havi illetménynek megfelelő összegtől esnek el.
- A megüresedett álláshelyeket nem kell megpályáztatni, bárkit, haveri alapon fel lehet venni!
- Jellemzően csökken a végkielégítés!
- Felmentés esetén elveszítik a kötelező állásfelajánlást!!
- Jellemzően kevesebb lesz a szabadság is!

Mindezek miatt tiltakozunk a szálamitaktika ellen! Tiltakozunk az ellen, hogy a kormány egyesével vezeti ki a közalkalmazotti jogviszony maradványait. A Színművészeti Egyetem jelene a magyar munkavállalók jövője!

Budapest, 2020. 08. 07.

A PDSZ Országos Választmánya

<i>Táblázatunkban röviden összefoglaltuk a Munka törvénykönyve és a Közalkalmazotti törvény munkavállalókat érintő különbségeit</i>	
MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE (Mt.)	KÖZALKALMAZOTTI TÖRVÉNY (Kjt.)
a megüresedett álláshelyet nem kell megpályáztatni	a megüresedett álláshelyet meg kell pályáztatni

A munkáltató által történő felmondásnak csak az a feltétele, hogy az indok legyen valós és okszerű.	A közalkalmazotti jogviszony felmentéssel csak feladatmegszűnés, központilag vagy az önkormányzat által elrendelt létszámcsökkentés, tartós alkalmatlanság, a munkáltató által bizonyított, nem megfelelő munkavégzés, nyugdíjjogosultság elérése alapján szüntethető meg. Más egyéb indoka nem lehet a felmentésnek.
A munkáltató által történő felmondásnál a felmondási idő 30-90 nap, a felek megállapodása alapján legfeljebb hat hónap.	A felmentési idő: 2-8 hónap!
Ha a nők negyven év jogosultsági idővel nyugdíjba vonulnának, csak közös megegyezéssel vagy felmondással szüntethetik meg a munkaviszonyukat.	A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a nők negyven év jogosultsági idővel igénybe vehető öregségi nyugdíjának törvényben foglalt feltételeit a közalkalmazott legkésőbb a felmentési idő leteltekor eléri.
	A munka törvénykönyvében szabályozottakon kívül további felmentési korlátozás is van a közalkalmazotti törvényben: 32. § (1) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel a) ha a közalkalmazott házastársa, élettársa nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van; b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

Az az időszak, amelyre munkavégzés nélkül távolléti díj jár tehát – a felmondási időtől függően - **15-45 nap**, de a felek megállapodása alapján sem több, mint 3 hónap, továbbá az időarányosan járó szabadság időtartama, ha az a munkáltató pénzben nem váltja meg.

A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat - a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. A munkavégzés alóli mentesítés idejére távolléti díj jár. A felmentési időnek abban a felében, amelyben a közalkalmazott munkavégzésre kötelezhető, ki kell adni az időarányos szabadságot, amelynek idejére ugyancsak távolléti díj jár (ha a munkáltató a szabadságot pénzben nem váltja meg). Tehát ha nyolc havi felmentési idő jár, **négy hónapra** és az időarányos szabadság idejére távolléti díj jár, amely gyakorlatilag az illetménnyel azonos összegű.

A végkielégítés mértéke a) legalább három év esetén egyhavi, b) legalább öt év esetén kéthavi, c) legalább tíz év esetén háromhavi, d) legalább tizenöt év esetén négyhavi, e) legalább húsz év esetén öthavi, f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.	A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább a) három év: egy havi, b) öt év: két havi, c) nyolc év: három havi, d) tíz év: négy havi, e) tizenhárom év: öt havi, f) tizenhat év: hat havi, g) húsz év: nyolc havi távolléti díjának megfelelő összeg. A végkielégítés mértéke további négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpont] való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült
--	--

Nincs jubileumi jutalom!

Kjt. 78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,

b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,

c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

(2a) Miniszteri rendeletben meghatározott esetekben a (2) bekezdés alapján a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a 75. § szerinti, ágazati, szakmai sajátosságokra figyelemmel fizetendő pótlékot is be kell számítani.

(3) Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés vagy g) pont ga) alpontja szerinti rendkívüli felmentés kivételével - megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] vagy felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

	(5) A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálozása miatt szűnik meg. Az a közalkalmazott nő tehát, aki negyven év jogosultsági idővel szünteti meg a közalkalmazotti jogviszonyát, öt havi illetménynek megfelelő jubileumi jutalmat kap, ha legalább 35 év közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik.
Nincs kötelező állásfelajánlás!	Felmentési előtt kötelező a Kjt. 31/A-D. § szerinti állásfelajánlás, tehát a felmentésre – a nem megfelelő munkavégzés miatti felmentést és a nyugdíjkorhatárt betöltötték felmentését kivéve – csak akkor kerülhet sor, ha nem volt a közalkalmazottnak felajánlható munkakör a munkáltatónál és a fenntartó intézményeiben, vagy az állásfelajánlást, ill. a felajánlott munkakört a közalkalmazott nem fogadta el. Ha a munkáltató állásfelajánlás nélkül küldi el a közalkalmazottat a bíróság a közalkalmazott kérésére visszahelyezi állásába. Tehát a felmentési indokok mellett ez is egy további védelem, ami a munka törvénykönyvében nincs.

A pótszabadságot az életkor alapján kell megállapítani.

116. § Az alapszabadság mértéke **húsz munkanap**.

117. § (1) A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
 - b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
 - c) harmincegyedik életévétől három,
 - d) harmincharmadik életévétől négy,
 - e) harmincötödik életévétől öt,
 - f) harminchetedik életévétől hat,
 - g) harminckilencedik életévétől hét,
 - h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
 - i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
 - j) negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap **pótszabadság** jár.

56. § A közalkalmazottat

a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,

b) 254 az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban és a 79/C. §-ban említett munkakör betöltése esetén **évi huszonegy** munkanap

alapszabadság illeti meg.

57. § (1) A **közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár.** Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

(2) A magasabb vezető megbízású közalkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.