

## **Elnökségi előterjesztés az új Mt. átmeneti rendelkezéseiről II.**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló törvényjavaslatot a kormány T/7415. irományszámon 2012. június 1-jén nyújtotta be az országgyűlésnek. Az országgyűlés T/7415/72. sz. egységes javaslatot 2012. június 18-án fogadta el, a törvény még kihirdetésre vár.

A törvény az átmeneti rendelkezések mellett mintegy 66 törvény, köztük az új Munka törvénykönyve módosítását is tartalmazza. Az alábbiakban a törvény főbb rendelkezéseit részletezzük.

### **A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása**

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás éves felső mértékét arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napon, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított **ötödik munkanapon** kell a munkavállaló részére kifizetni munkabérét, egyéb járandóságait, és az igazolásokat kiadni.

A felmondás szabályaitól kollektív szerződés eltérhet a munkavállaló javára. Az azonnali hatályú felmondás szabályaitól ugyancsak a munkavállaló javára lehet eltérni.

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató **heti átlagban** legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát írásban átengedi, a munkakör sajátos jellegére, **a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel**.

Készenléti jellegű munkakörben a felek írásbeli megállapodása szükséges a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidő felemeléséhez, a megállapodást a munkavállaló felmondhatja. A heti munkaidő mértékébe a rendkívüli munkaidőt teljes egészében be kell számítani.

**Vasárnapra rendes munkaidő** elrendelhető a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál is.

A munkavállaló kérésének megfelelően kiadott évi hét munkanap szabadságot arányosan kell figyelembe venni, ha a munkaviszony év közben kezdődik vagy szűnik meg.

A munkáltató nyilvántartja a munkaidőhöz kapcsolódóan kötött megállapodásokat is (ld. pl. készenléti jellegű munkakör).

Kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el a kötetlen munkarendre vonatkozó egyes szabályoktól, a munkaközi szünet szabályaitól, a szabadság mértékének szabályaitól (így **az életkor alapján járó pótszabadság sem csökkenthető**). A polgári repülésben, személyszállításban stb. a napi és heti munkaidő mértékétől kollektív szerződés nem, csak a

felek írásbeli megállapodása térhet el; kollektív szerződés osztott munkaidőt is megállapíthat. A megállapodás alapján a beosztás szerint munkaidő legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg a törvényes mértéket, a megállapodás a munkavállaló által felmondható.

**Vasárnapi pótlék** a kereskedelemben foglalkoztatottaknak is jár.

A **műszakpótlékre jogosultságnál** nem feltétel a több műszakos munkarendben való foglalkoztatás. Meghatározza ugyanakkor a törvény, mit kell érteni azon, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik: ilyennek minősül, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

A **rendkívüli munkáért járó pótléknál** egyértelműsíti a javaslat, hogy főszabályként bérpótlék jár, míg szabadidő csak munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján.

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum szabályozásánál a törvény nem használja a „kötelező legkisebb munkabér” együttes fogalmát.

A **határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása** vagy hat hónapon belüli ismételt létesítéséhez a „munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása” helyett „munkáltatói jogos érdek” fennállása szükséges.

A **köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony** szabályozása a következőképp változik:

- A **felmondási idő** tekintetében nem lehet eltérni a 69. § (3)-(4) bek.-től sem (a felmondási időbe be nem számítandó időtartamok, a felmondási idő vége határozott idejű munkaviszonynál), a 69. § (3) bek. (felmondási idő meghosszabbítása a felek megállapodása alapján) pedig ilyen munkaviszonyban nem lenne alkalmazható. Ugyancsak nem alkalmazható a 86. § (3) bek., így a munkaközi szünet, valamint a lakóhelyről (tartózkodási helyről) a munkavégzés helyére és vissza történő utazás tartama nem lehet része a munkaidőnek.
- **Rövidebb teljes munkaidőt** kollektív szerződés vagy a felek megállapodása kizárólag az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében állapíthat meg, egyébként nem állapítható meg rövidebb teljes napi munkaidő.
- Továbbra sem lehet eltérni a kollektív munkaügyi kapcsolatok szabályaitól (Mt. XIX–XXI. fejezet).

Az üzemi tanács elnökét is megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg a **munkajogi védelem** (ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte).

A munkáltató az üzemi tanácsot (egyebek mellett) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről tájékoztatja (a távmunka és munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak száma helyett).

Az üzemi megállapodás nem térhet el a tájékoztatás és konzultáció szabályait tartalmazó 233. § rendelkezéseitől sem.

A szakszervezeti tisztségviselők védelmét szabályozó 273. § felépítése változik, tartalma nem, azonban egyértelműbbé válik, hogy a védelem csak tisztségviselőt illethet meg.

A **kollektívszerződés-kötési jogosultság** szabályozása nagyban változik. Kollektív szerződést szakszervezeti szövetség is köthet. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a törvényben előírt feltételnek (10%-os szervezettség), és tagszervezetei a kollektív szerződés kötésére felhatalmazzák. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, az adott munkáltatók (a kollektív szerződés felhatalmazása alapján) csak rájuk kiterjedő hatállyal további kollektív szerződést is köthetnek (a munkáltatói szintű kollektív szerződés a több munkáltató által kötött kollektív szerződéstől eltérő rendelkezés hiányában csak a munkavállaló javára térhet el).

A **kollektív szerződés hatályát veszti**, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) nem jogosult kollektív szerződés kötésére (a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma nem éri el a munkáltatóval munkaviszonyban álló, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát; a szakszervezeti szövetség által kötött kollektív szerződés esetében a szakszervezeti szövetségnek a munkáltatónál képvisellel rendelkező tagszervezetei egyike sem éri el a fenti feltételt vagy a tagszervezetek meghatalmazásával nem rendelkezik). A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatályát veszti, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

A **munkáltató személyében bekövetkező változás** esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott valamennyi munkafeltételt (a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat is) az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

**A Munka törvénykönyve 2012. július 1. napján lép hatályba, kivéve az 53. § (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás), a 115–131. §, 133. § (a szabadság, a szabadság kiadása, betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság szabályai a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat kivételével), valamint a 148–152. § (a távolléti díj számítása) – a felsorolt rendelkezések 2013. január 1. napján lépnek hatályba.**

### **Átmeneti rendelkezések**

Az Mt.-t (az átmeneti törvény eltérő rendelkezése hiányában) a **hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.**

Az **egyoldalú jognyilatkozatra** a közléskor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni (kivéve a kötelezettségvállalásra, valamint a munkáltatói szabályzatra vonatkozó rendelkezéseket).

A **munkáltató személyében bekövetkező változás** egyes szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére a törvény hatálybalépését, 2012. június 30-át, illetve 2012. július 15-ét követően kerül sor.

Ha a munkaszerződésben **változó munkavégzési helyet** határoztak meg a munkahely megjelölése nélkül, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokásosan végzi.

A **próbaidő** csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett **tanulmányokra** a tanulmányok befejezéséig (de legfeljebb az előírt képzési idő tartamára) alkalmazni kell a régi Mt. tanulmányok folytatásához szükséges szabadidő biztosítására vonatkozó 115. §-át.

A **hátrányos jogkövetkezményre** a kötelezettségszegés időpontjában hatályos Mt.-t kell alkalmazni.

A **munkaviszony megszűnésének feltételeire**, jogkövetkezményeire, valamint a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire, jogkövetkezményeire a megszűnéskor, illetve a jognyilatkozat közlésekor hatályos Mt.-t kell alkalmazni.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett, jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés esetében a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31-ig illeti meg a kezelés alatt álló munkavállalót (nőt).

Az Mt. hatálybalépését megelőzően létrejött jogviszony esetében a **végkielégítés kiszámítása** során munkaviszonyban töltött időként kell figyelembe venni a sorkatonai szolgálat tartamát is.

A **felmondási idő meghosszabbításának** felső korlátjára vonatkozó rendelkezést csak a törvény hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.

A **csoportos létszámcsökkentés** szabályait akkor kell alkalmazni, ha az üzemi tanács felé történő tájékoztatásra 2012. június 30-a után kerül sor.

A **munka- és pihenőidőre** vonatkozó szabályokat akkor kell alkalmazni, ha a munkaidőkeret 2012. június 30-át követően kezdődött vagy a munkaidő-beosztást 2012. június 30-a után közölték (kivéve: Mt. 95. § - eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejáta előtti megszűnése esetén; 97. § (5) bek. – munkaidő-beosztás módosítása a munkáltató működésében, gazdálkodásában felmerült, előre nem látható körülmény miatt; 132. § - tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítésre járó fizetés nélküli szabadság).

2012-ben legfeljebb **225 óra rendkívül munkavégzés** rendelhető el (kollektív szerződésben változatlanul legfeljebb 300 óra).

Az Mt. hatálybalépése előtt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 117/C. §-a (heti 36 órás rövidebb teljes munkaidő megállapítása esetén a munkaidő mértékének felemeléséről kötött megállapodás) vagy 127/A. §-a alapján (felek megállapodása a rendkívüli munkavégzés törvényes mértéken felüli elrendelésének lehetőségéről) megkötött

megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.

Az Mt. hatályba lépését megelőzően igénybe vett **fizetés nélküli szabadságra** a régi Mt.-nek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni.

Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság 2012. december 31. napjáig váltható meg.

Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása személyi alaphétt említ, azon alaphétt, ahol átlagkeresetet említ, azon távolléti díjat kell érteni.

2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor (**bérpótléket is magában foglaló alaphétt vagy bérpótlék helyetti átlány megállapítása**) – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén –

- az átlány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál,
- az alaphétt bérpótléket is magában foglaló meghatározása esetén az alaphétt nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alaphétt együttes összegénél.

Ettől eltérően, a jogszabályban meghatározott elvárt béremelést teljesítő munkáltatónak az elvárt béremelés végrehajtásának időpontjától számított időszakban kifizetett bérpótlékek havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónapnál rövidebb.

Az Mt. 156. §-ának rendelkezéseit (**munkabétt elszámolása és kifizetése munkaidőkeret alkalmazása esetén**) a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

**A kártérítési felelősségre** a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók .

**A köztulajdonban álló munkáltatónál fennálló munkaviszony** esetében az Mt. 205. § (1)-(2) bekezdésében rendelkezéseit az Mt. hatályba lépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni (így a felmondási időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó eltérő kikötés érvényes marad a fennálló munkaszerződésben és kollektív szerződésben).

Az Mt. 214. (2) bekezdését (**kikölcsönzés tartama** nem haladhatja meg az öt évet) a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1-jét kell tekinteni.

**A versenytildmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre** a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően választott **üzemi tanács tagját** 2012. december 31-ig az üzemi tanács elnökével megegyező **védelem** illeti meg. A korábbi szövegtől eltérően a

törvény nem tartalmazza, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően választott üzemi tanács megbízatása a megválasztásától számított öt évre szól.

A 2012. július 1-jét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén az új tag megválasztására az Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart.

Az üzemi tanács elnökét és a szakszervezeti tisztségviselőt megillető **munkajogi védelem** tekintetében 2012. december 31. napjáig a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti kirendelés, tizenöt munkanapot elérő kiküldetés, más munkáltatónál történő foglalkoztatás, valamint az átirányítás (ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár) előtt is ki kell kérni az üzemi tanács, vagy a felső szakszervezeti szerv előzetes egyetértését.

A 2012. június 30-án a régi Mt. 28. §-a szerinti **védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőre** alkalmazni kell az Mt. 273. § (2) bekezdését (a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, ha tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte). A korábbi szövegtől eltérően a védelemben részesülő tisztségviselőket nem kell 2012. július 15. napjáig megjelölni.

A **munkaidő-kedvezmény mértékének számításánál** 2012-ben is a 2012. január 1-ji taglétszám irányadó.

A **kollektív szerződés 2013. január 1-jén hatályát veszti**, amennyiben a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)-(3) bek. alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére (10%-nál alacsonyabb szervezetségi szint vagy a 10%-os szervezetségi szintet elérő szakszervezetek által nem együttesen kötött kollektív szerződés). A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó. Több szakszervezet által együttesen kötött kollektív szerződés akkor szűnik meg, ha valamennyi szakszervezet elveszíti szerződéskötési jogosultságát.

A **munkajogi igény érvényesítésére** irányuló eljárásra az Mt. rendelkezései az irányadók. Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók. A kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

### **A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása (26. §)**

A Kjt. hatálya alatt a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó Mt. 13. § nem alkalmazható.

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok közül nem alkalmazhatók a bedolgozói munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra és az alkalmi munkára irányuló munkaviszony, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, valamint a vezető állású munkavállaló szabályai.

Munkaerő-kölcsönzés vagy iskolaszövetkezeti tagság keretében közalkalmazott a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható, kivéve, ha az alaptevékenység szerinti feladat más módon nem lenne ellátható.

A Kjt. 6. §-ban módosul az ágazati és önkormányzati érdekegyeztetés szabályozása. A munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter a KOMT-ban vagy az ágazati érdekegyeztető fórumban tárgyal az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek és az ágazatban reprezentatív szakszervezetek bevonásával. A területi (megyei) vagy települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten reprezentatív szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet (az önkormányzati érdekegyeztető fórum jogintézménye helyett). Ha az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) önkormányzati intézményfenntartó nem működik, az önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonása az érdekegyeztető fórumba mellőzhető.

A miniszter az ágazaton (alágazaton, szakágazaton) belül az ágazati sajátosságoknak megfelelően, a tárcaszintű ágazati társadalmi párbeszéd egyéb fórumát is kialakíthatja (ágazati érdekegyeztető fórum). Ekkor a munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati kérdésekben az ágazati érdekegyeztető fórumban egyeztet. Az ágazati érdekegyeztető fórumban az önkormányzati érdekképviselői szervezetek, az érintett költségvetési szervek, ágazati szakmai érdekképviselőek, valamint a megfelelő szintű és reprezentativitással rendelkező szakszervezetek részvételét, továbbá véleményezési és konzultációs joguk érvényesülését a Kjt.-nek megfelelően biztosítani kell. A fenntartói érdekegyeztető fórumok létrehozása, működtetése, személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a fenntartó kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat -megállapodás útján - maguk alakítják ki.

A reprezentativitás szabályai a Kjt. 6/A. §-ába kerülnek. Érdemi változás, hogy a törvény a reprezentatív szakszervezeteket hatalmazza fel a KOMT-ban való részvételre is (ugyanakkor az 5. § továbbra is említi az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációkat is).

Kollektív szerződés a Kjt., illetve a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.

A Kjt. hatálya alatt az üzemi tanácsra vonatkozó egyes rendelkezések nem alkalmazhatók, így nem lehet üzemi megbízottat választani, vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot választani, továbbá az üzemi megállapodás nem szabályozhatja a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget.

A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott is megszüntetheti írásban indokolt lemondással, ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony más okból lemondással nem szüntethető meg.

Közalkalmazotti jogviszonyban rövidebb teljes munkaidőt nem lehet megállapítani.

A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a rendkívüli munkaidő ellenértékéért szabadidőt csak kollektív szerződés állapíthat meg.

A közalkalmazott általi károkozás esetében súlyosan gondatlannak minősül a károkozás különösen, ha a közalkalmazott - a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály - szándékosságnak nem minősülő súlyos megsértésével, vagy az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy a kár olyan - jogszabályba ütköző - utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmet felhívta.

A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel. Amennyiben a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg, hathavi távolléti díjával felel.

A módosító törvény átmeneti rendelkezéseit a Kjt. hatálya alatt is alkalmazni kell.

A módosító törvény hatálybalépésekor folyamatban lévő fegyelmi eljárás megszűnik.

Az üzemi tanácshoz hasonlóan a közalkalmazotti tanácsot sem illeti meg együttdöntési jog a jóléti célú ingatlanok és intézmények hasznosítása tekintetében, a jóléti célú pénzeszközöknél viszont továbbra is feltétel, hogy azokat kollektív szerződés határozza meg.

Hatályukat veszítik a szakszervezeti jogokra, illetve a kollektív szerződés kötésére vonatkozó rendelkezések (helyettük az Mt.-t kell alkalmazni). Nincs lehetőség a munkaidő-kedvezmény összevonására az önkormányzati szintű érdekegyeztetésen eljárni jogosult szakszervezeti tisztségviselő részére.

Hatályukat veszítik a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó szabályok (helyette az Mt.-t kell alkalmazni).

Hatályukat veszítik a fegyelmi felelősség szabályai.