



MIT TEHETEK, HA NEM AKAROK A STÁTUSZTÖRVÉNY HATÁLYA ALÁ KERÜLNI?

JOGI KISOKOS, AMELY MÁR AZ ELFOGADOTT ÉS KIHIRDETETT STÁTUSZTÖRVÉNY ALAPJÁN KÉSZÜLT

A táblázat az elfogadott a kihirdetett státusztörvény és a jelenleg hatályos törvények alapján készült!

FIGYELEM! Nem érdemes a jogállásváltásról szóló tájékoztatás előtt a közalkalmazottnak lemondással megszüntetni a jogviszonyát, ill. a munkaviszonyban foglalkoztatottnak felmondással megszüntetni a munkaviszonyát, mert ez esetben a megszűnéskor egyetlen forint sem jár! Nézd át ezt a táblázatot, mielőtt visszavonhatatlan döntést hoznál!

HATÁRIDŐ	JOGI AKTUS	KIK TEHETIK MEG?	MIT KELL PONTOSAN CSINÁLNIUK?	MIRE JOGOSULTAK? Mi történik?
2023. december 31- éig	rendkívüli lemondás (a PDSZ jogsegélyszolgálatát mindenképp fel kell keresni, mert a munkáltató ezt vitathatja, és a bíróságon köthet ki az ügy!)	közalkalmazottak	<ol style="list-style-type: none">1. fizetési felszólítás az intézményvezetőhöz a 3 éven belül elrendelt és ki nem fizetett túlmunka ellenértékének kifizetése érdekében*2. A mennyiben az intézményvezető nem tesz eleget a fizetési felszólításban írtaknak, megnyílik a lehetősége a rendkívüli lemondásnak.	-Felmentési idő és annak idejére távolléti díj jár, valamint a közalkalmazotti törvény alapján számított végkielégítés duplája! A jogviszony azonnali hatállyal megszűnik, de a munkáltató várhatóan perelni fog, nem ismeri el a kötelezettségszegést. Mindenképpen érdemes ezért a rendkívüli lemondást is már ügyvéddel való konzultáció után beadni. A tagok okvetlenül keressék a PDSZ jogsegélyszolgálatát!

HATÁRIDŐ	JOGI AKTUS	KIK TEHETIK MEG?	MIT KELL PONTOSAN CSINÁLNIUK?	MIRE JOGOSULTAK? Mi történik?
2023. december 31- éig	azonnali hatályú felmondás (a PDSZ jogsegélyszolgálatát mindenképp fel kell keresni, mert a munkáltató ezt vitathatja, és a bíróságon köthet kiaz ügy!)	munkaviszonyban lévő	<ol style="list-style-type: none"> 1. fizetési felszólítás az intézményvezetőhöz a 3 éven belül elrendelt és ki nem fizetett túlmunka ellenértékének kifizetése érdekében* 2. amennyiben az intézményvezető nem tesz eleget a fizetési felszólításban írtaknak, megnyílik a lehetősége a munkavállaló által történő azonnali hatályú felmondásnak 	<p>- felmondási idő jár, és annak felére a munkavégzés alóli mentesítés</p> <p>- a munka törvénykönyve alapján számított végkielégítés jár.</p> <p>A munkaviszony azonnali hatállyal megszűnik, de a munkáltató várhatóan perelni fog, nem ismeri el a kötelezettségszegést. Mindenképpen érdemes ezért az azonnal hatályú felmondást is már ügyvéddel való konzultáció után beadni. A tagok okvetlenül keressék a PDSZ jogsegélyszolgálatát!</p>
2023. július 14-éig, 2023. augusztus 2- szeptember 14-ig, és utána egészen 2023. december 31- ig	Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése közös megegyezéssel vagy lemondással a jelenlegi közalkalmazotti törvény szabályozása szerint	közalkalmazottak, tehát az önkormányzati és az állami fenntartású intézményekben dolgozók	<p>Nyilatkozat írása a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Közös megegyezés akkor jön létre, ha a munkáltató is belemegy, a lemondás egyoldalúan is lehetséges, ezt nem kell elfogadni a munkáltatónak és a lemondást indokolni sem kell.</p> <p>(de ezt nem ajánljuk, hacsak nincs valamiszemélyes indoka a jogviszony-megszüntetésnek, mert közös megegyezéssel vagy lemondással történő jogviszony-megszüntetéskor nem jár semmi)</p>	<p>Nem jár külön juttatás.</p> <p>Közös megegyezésnél a jogviszony megszűnésének időpontja a munkáltató és a közalkalmazott megállapodása szerinti. Lemondás esetén a lemondási idő két hónap, amely alatt a munkáltató a közalkalmazottat munkavégzésre kötelezheti. A lemondási idő alatt ki lehet adni az időarányos szabadságot. Ha ez nem történik meg, akkor a ki nem adott szabadságnapokat a jogviszony-megszűnéskor pénzben meg kell váltani.</p>

HATÁRIDŐ	JOGI AKTUS	KIK TEHETIK MEG?	MIT KELL PONTOSAN CSINÁLNIUK?	MIRE JOGOSULTAK? Mi történik?
2023. július 14-éig, 2023. augusztus 2- szeptember 14-ig, és utána egészen 2023. december 31- ig	Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése közös megegyezéssel vagy lemondással a jelenlegi közalkalmazotti törvény szabályozása szerint	közalkalmazottak, tehát az önkormányzati és az állami fenntartású intézményekben dolgozók	Nyilatkozat írása a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Közös megegyezés akkor jön létre, ha a munkáltató is belemegy, a lemondás egyoldalúan is lehetséges, ezt nem kell elfogadni a munkáltatónak és a lemondást indokolni sem kell. (de ezt nem ajánljuk, hacsak nincs valamiszemélyes indoka a jogviszony- megszüntetésnek, mert közös megegyezéssel vagy lemondással történő jogviszony-megszüntetéskor nem jár semmi)	Nem jár külön juttatás, ezért ez a lehető leghátrányosabb módja a jogviszony- megszüntetésnek! Közös megegyezésnél a jogviszony megszűnésének időpontja a munkáltató és a közalkalmazott megállapodása szerinti. Lemondás esetén a lemondási idő két hónap, amely alatt a munkáltató a közalkalmazottat munkavégzésre kötelezheti. A lemondási idő alatt ki lehet adni az időarányos szabadságot. Ha ez nem történik meg, akkor a ki nem adott szabadságnapokat a jogviszony-megszűnéskor pénzben meg kell váltani.
2023. július 14-éig, 2023. augusztus 2- szeptember 14-ig, és utána egészen 2023. december 31- ig	a munkaviszony megszüntetése a munka törvénykönyve alapján	egyházi vagy alapítványi fenntartású, illetve magánintézmények bendolgozók	közös megegyezés VAGY felmondás (de ezt nem ajánljuk, hacsak nincs valami személyes indok a váltásra, mert ez esetekben nem jár semmi). A többit lásd feljebb.	Nem jár külön juttatás. ezért ez a lehető leghátrányosabb módja a munkaviszony- megszüntetésnek! Közös megegyezésnél a munkaviszony megszűnésének időpontja a munkáltató és a munkavállaló megállapodása szerinti. Felmondás esetén a felmondási idő 30 nap, amely alatt a munkáltató a munkavállalót munkavégzésre kötelezheti. A felmondási idő alatt ki lehet adni az időarányos szabadságot. Ha ez nem történik meg, akkor a ki nem adott szabadságnapokat a munkaviszony megszűnéskor pénzben meg kell váltani.

HATÁRIDŐ	JOGI AKTUS	KIK TEHETIK MEG?	MIT KELL PONTOSAN CSINÁLNIUK?	MIRE JOGOSULTAK? Mi történik?
A jogállásváltás előtt és utána is	felmentés kérelmezése	2023. december 31-éig csak a közalkalmazottak, 2024. január 1-jétől mindenki, aki a státusztörvény hatálya alá került, ha az érintett nőként negyven év jogosultsági idő alapján igénybe vehető nyugdíjra legkésőbb a felmentési idő végére jogosulttá válik.	Írásbeli kérvény arról, hogy 2023. december 31-éig a munkáltató a Kjt. 30. § (4) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszonyt, illetve 2024. január 1-jétől a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 49. § (2) bekezdése alapján a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt felmentéssel szüntesse meg-	Max. 8 hónap felmentési idő. Ennek felére fel kell menteni a munkavégzés alól, a másik felében ki kell adni az időarányos szabadságot. Te határozhatod meg, hogy mikor veszed igénybe a munkavégzés alóli mentesítés idejének felét, azaz 2 hónapot 2023. dec. 31-ig, ha a közalkalmazott vagy, de a státusztörvény hatálya alatt. 2024. január 1-től ez a jog korlátozott, mert ugyan ezt ekkor is te határozhatod ezt meg, de „a gyermekek, a tanulók érdekeire való tekintettel, a tanítási év, nevelési év feladataira figyelemmel” ez került a törvénybe) végkielégítés nincs jár a 40 éves jubileumi jutalom = 5 havi alapilletmény (legalább 35 év jogviszony után)
2023. július 15- augusztus 1. között	Közalkalmazotti jogviszony megszüntetése lemondással, munkaviszony megszüntetése felmondással a státusztv. 157. § (1)-(2) alapján.	Mindazok a közalkalmazottak és munkavállalók, akik 2024. január 1-től a státusztörvény hatálya alá kerülnének, de már előtte meg kívánják szüntetni a közalkalmazotti jogviszonyukat, ill. munkaviszonyukat.	Nyilatkozat a munkáltatónak arról, hogy közalkalmazottként lemondással, Mt. hatálya alá tartozó munkavállalóként felmondással – indoklás nélkül - meg kívánod szüntetni a jogviszonyodat/munkaviszonyodat a 2023. évi LII. törvény 157. § (1)-(2) bekezdése alapján.	A közalkalmazottnak egyhavi lemondási idő, az Mt. hatálya alá tartozónak egy hónap felmondási idő jár, amelynek időtartama alatt az érintettet a munkavégzés alól mentesíteni kell (ennek időtartamára távolléti díj jár, tehát gyakorlatilag a teljes fizetés). Végkielégítés nem jár. A jogviszony/munkaviszony a lemondási/felmondási idő végén szűnik meg. Figyelem, mindez csak 2023. július 15-és aug. 1. között közölt foglalkoztatási jogviszony-megszüntetésekre vonatkozik! (Ne keresd ebben a logikát, mert nincs.) Ezt úgy érdemes beadni, hogy augusztus 31-el szűnjön meg a jogviszony, azaz augusztus 2 legyen a le- ill. felmondási idő kezdete, és augusztus 1. legyen a közlés időpontja. Mindenkinek személyes átvételt javasolunk, mert a postai kézbesítés kontrollálhatatlan.

HATÁRIDŐ	JOGI AKTUS	KIK TEHETIK MEG?	MIT KELL PONTOSAN CSINÁLNIUK?	MIRE JOGOSULTAK? Mi történik?
2023. szeptember 15-29. között	Nyilatkozat a Státusz tv. 157. § (6) bekezdése alapján a jogviszonyváltás el nem fogadásáról.	közalkalmazottak, valamint egyházi vagy alapítványi fenntartású, illetve magánintézményekben dolgozó munkavállalók, akik 2024. január 1-jétől a státusz tv. hatálya alá kerülnének, mindazok, akik 2024. január 1-jétől a munka törvénykönyve hatálya alá kerülnének**.	írásbeli nyilatkozat arról, hogy az érintett nem fogadja el a jogviszonyváltást. Figyelem! A nyilatkozat nem vonható vissza!	<p>Egyhavi felmentési idő (a munka törvénykönyve alá kerülőknek egyhavi felmondási idő) jár, amely 2023. november 1-jétől 2023. november 30-ig tart. Tehát ez esetben 2023. október 31-éig dolgozni kell. Ezalatt az érintettet a munkavégzési kötelezettsége alól fel kell menteni és a 2023. november 1. napján érvényes kinevezése szerinti, őt megillető illetményének alapulvételével 1-3 havi végkielégítésre jogosult. A jogviszony, ill. munkaviszony a törvény erejénél fogva 2023. november 30. napjával megszűnik.</p> <p>Ha az érintett kevesebb mint 20 év figyelembe vehető jogosító idővel rendelkezik, 1 havi, b) ha az érintett legalább 20 év, de 30 évnél kevesebb figyelembe vehető jogosító idővel rendelkezik, 2 havi, c) ha az érintett legalább 30 év figyelembe vehető jogosító idővel rendelkezik, 3 havi végkielégítésre jogosult. (</p> <p>Ha az érintett a jogviszonya megszűnésének időpontjától számított</p> a) 30 napon belül új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, vagy a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyt létesít, akkor végkielégítésre nem jogosult, b) 31. és 60. nap közötti időszakban új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, vagy a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyt létesít, legfeljebb egyhavi végkielégítésre jogosult, c) 61. és 90. nap közötti időszakban új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt, vagy a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyt létesít, legfeljebb kéthavi végkielégítésre jogosult. A különbözetet köteles a volt munkáltatójának visszafizetni.

*Abban az esetben, ha az elmúlt három évben négy napon belül eseti helyettesítést rendeltek el neked, vagy táboroztattál, kiránduláson vagy más, intézményen kívüli programon vettél részt, és nem fizették ki. Erről részletesen [ITT](#) olvashatsz:

** Státusztv. 158. § [Átmeneti rendelkezés a jogviszonyok átalakulásához] (1) 2024. január 1-jével a köznevelési intézményben

a) pedagógus, dajka, könyvtáros, pedagógiai asszisztens, gyógypedagógiai asszisztens, gyermek- és ifjúságvédelmi támogató, gyógytornász, intézményi titkár óvodában, iskolában, kollégiumban vagy pedagógiai szakszolgálati intézményben, ápoló, rendszergazda, laboráns munkakörben foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya vagy munkaviszonya köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyá,

b) gondozónő és takarító, szakorvos, úszómester, műszaki vezető, továbbá gazdasági, ügyviteli, műszaki, kisegítő munkakörben foglalkoztatott közalkalmazotti jogviszonya munkaviszonnyá alakul át.