

/2020.

Előkészítésben közreműködött:
Dr. Szilágyi Mária szervezési osztályvezető**ELŐTERJESZTÉS****az önkormányzati fenntartású kulturális intézmények vezetői közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról**

Tisztelt Képviselő-testület!

A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló **2020. évi XXXII. törvény** (a továbbiakban: Törvény) 1. § (2) bekezdésének **értelmében** a kulturális intézményben foglalkoztatottak **közalkalmazotti jogviszonya 2020. november 1. napjával** a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti **munkaviszonnyá alakul át**, mely átalakulás érinti három intézményünk, az Ady Endre Könyvtár, a Grassalkovich Művelődési Ház és az Integrált Könyvtár és Muzeális Gyűjtemény közalkalmazottait és intézményvezetőjét is.

A Törvény 2. § (1) bekezdése a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy 2020. augusztus 1. napjáig írásban tájékoztassa munkavállalóját a közalkalmazotti jogviszony átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, a munkavállaló átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A jogszabály értelmében a munkáltató 2020. augusztus 15. napjáig írásban közli a közalkalmazottal a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatban szereplő munkabér összege nem lehet alacsonyabb mértékű annál, mint amekkora összegre a közalkalmazott illetményként 2020. október 31. napjáig jogosult lenne.

A közalkalmazottnak legkésőbb 2020. szeptember 14. napjáig írásban kell nyilatkoznia az ajánlat elfogadásáról, mely nyilatkozat nemlegessége vagy elmaradása esetén a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva 2020. november 1. napjával megszűnik.

Fentiek értelmében az új munkaszerződéseket 2020. október 31. napjáig kell megkötni, mert a határidő elmulasztása jogvesztő.

Mindhárom közművelődési intézmény vezetőjének munkáltatója Hatvan Város Önkormányzata, míg az intézményben foglalkoztatott közalkalmazottak munkáltatója az intézmény vezetője, így a tájékoztatási és az ajánlattételi kötelezettség is Hatvan Város Önkormányzatát terheli. Tájékoztatom a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a közalkalmazotti jogviszony átalakítása a fennálló vezetői megbízásokat nem érinti.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a fenti előterjesztést megtárgyalni, és az alábbi határozati javaslatokat elfogadni szíveskedjék.

1. Határozati javaslat:

Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete a fenntartásában lévő Ady Endre Könyvtár, a Grassalkovich Művelődési Ház, valamint az Integrált Könyvtár és Muzeális Gyűjtemény, mint közművelődési intézmények élén álló vezetők közalkalmazotti jogviszonyának a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény szerinti átalakulásával kapcsolatban elfogadja az előterjesztés mellékletét képező tájékoztatót (1. sz. melléklet), valamint ajánlatot (2. sz. melléklet).

A képviselő-testület felkéri a polgármestert, hogy az érintett intézményvezetők részére a jogszabály szerint előírt tájékoztatót, majd a munkaszerződések tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatát - a 2020. október 31-én fennálló intézményvezetői illetmények összegére figyelemmel - tegye meg, egyben intézkedjen a nyilatkozatok beszerzéséről és a munkaszerződések, egyéb munkaügyi dokumentumok előkészítéséről, aláírásáról.

A képviselő-testület továbbá felkéri a polgármestert, hogy az intézményvezetők időarányos szabadságát 2020. október 31. napjáig adja ki, az átalakulást megelőző napon meglévő ki nem vett szabadságát a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szerint pénzben váltsa meg.

Határidő: 2020. augusztus 1. írásbeli tájékoztatásra

2020. augusztus 15. ajánlat közlésére

2020. október 31. munkaszerződés elkészítésére, időarányos szabadságok kiadására

Felelős: Hatvan város polgármestere a jegyző útján

2. Határozati javaslat:

Hatvan Város Önkormányzata Képviselő-testülete felkéri a fenntartásában lévő Ady Endre Könyvtár, a Grassalkovich Művelődési Ház, valamint az Integrált Könyvtár és Muzeális Gyűjtemény intézményvezetőit, hogy a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény alapján az általuk vezetett intézményben közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalók részére a jogszabály szerint előírt tájékoztatót, majd a munkaszerződések tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot - a 2020. október 31-én fennálló illetmények összegére figyelemmel - tegyék meg, egyben intézkedjenek a nyilatkozatok beszerzéséről és a munkaszerződések, egyéb munkaügyi dokumentumok előkészítéséről, aláírásáról.

A képviselő-testület továbbá felkéri az intézményvezetőket, hogy a közalkalmazottak időarányos szabadságát 2020. október 31. napjáig adják ki, az átalakulást megelőző napon a közalkalmazottak meglévő, ki nem vett szabadságait a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szerint pénzben váltsák meg.

Határidő: 2020. augusztus 1. írásbeli tájékoztatásra

2020. augusztus 15. ajánlat közlésére

2020. október 31. munkaszerződés elkészítésére, időarányos szabadságok kiadására

Felelős: A közművelődési intézmények vezetői

Hatvan, 2020. július 20.

Horváth Richárd
polgármester

Látta:

dr. Kovács Éva
jegyző

TÁJÉKOZTATÓ KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY ÁTALAKULÁSÁRÓL

Tisztelt Közalkalmazott!

Ezúton **tájékoztatom** Önt, hogy a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló **2020. évi XXXII. törvény** (a továbbiakban: Törvény) 1. § (2) bekezdésének értelmében a kulturális intézményben foglalkoztatottnak közalkalmazotti jogviszonya **2020. november 1.** napjával a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti **munkaviszonnyá alakul át**, a Törvény hatálya kiterjed az Ön közalkalmazotti jogviszonyára is.

A Törvény 2. § (1) bekezdése a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy 2020. augusztus 1. napjáig **írásban tájékoztassa** Önt a közalkalmazotti jogviszonya átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és hatánapjairól, az Ön átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

I. Az átalakulás menete, az Ön átalakulással kapcsolatos jogai és kötelezettségei:

A munkáltató legkésőbb **2020. augusztus 15.** napjáig írásban **ajánlatot tesz** Önnek a további foglalkoztatást biztosító **munkaszerződés tartalmi elemeire** vonatkozóan.

Az ajánlatban szereplő **munkabér** összege **nem lehet alacsonyabb** mértékű annál, mint amekkora összegre Ön illetményként - ideértve a fizetési osztály és a fizetési fokozat szerint megállapított illetményt, a munkáltató döntésén alapuló illetményrészt, az illetménykiegészítést, az illetménypótlékot és a rendszeres keresetkiegészítést - 2020. október 31. napján jogosult lenne.

A **munkáltató** az általa megtett **ajánlathoz** a munkaszerződés megkötése során **kötve van**, az abban foglaltaktól csak az Ön kifejezett írásbeli hozzájárulásával lehet eltérni.

Önnek az ajánlatra az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül, tehát **legkésőbb 2020. szeptember 14.** napjáig **írásban nyilatkoznia kell**.

A) Ha Ön **2020. szeptember 14.** napjáig az **ajánlat elfogadásáról nyilatkozik**, a közalkalmazotti jogviszonya **2020. november 1. napjával munkaviszonnyá alakul át**.

Ebben az esetben a **jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni**, és a létrejövő munkaviszony tekintetében **próbaidő nem köthető ki**.

A jogviszony átalakulása

- nem szakítja meg a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos igények elévülését
- nem érinti a 2020. november 1. napján hatályban lévő határozott idejű áthelyezést
- nem érinti a jogviszony időtartamát (tehát, hogy a jogviszonya határozott avagy határozatlan idejű), valamint a munkaidő mértékét (tehát, hogy teljes munkaidős avagy részmunkaidős a foglalkoztatása)

A 2020. október 31. napján meglévő, **ki nem adott szabadságát** a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: **Kjt.**) rendelkezései szerint **pénzben**

megváltja.

Az Ön munkaviszony keretei között történő további foglalkoztatására irányuló **munkaszerződést legkésőbb 2020. október 31. napjáig meg kell kötni.** A **határidő anyagi jogi és jogvesztő**, ez azt jelenti, hogy a határidő elmulasztása esetén igazolási kérelemmel nem lehet élni.

A jogviszony átalakulása a fennálló **vezetői megbízásokat nem érinti.**

A 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 8. §-a szerinti címadományozásban részesült közalkalmazott 2020. november 1. napját követően is jogosult e cím használatára.

Az átalakulással létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő **öt évében a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait alkalmazni kell.**

A munkáltatónál működő közalkalmazotti tanács **üzemi tanácsként** működik tovább.

B) Megszűnik az Ön közalkalmazotti jogviszonya, ha

- Ön **2020. szeptember 14. napjáig** az ajánlatra **írásban nem nyilatkozik,**
- **2020. szeptember 14. napjáig** úgy **nyilatkozik,** hogy a munkaszerződés keretei közötti **továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá,** vagy
- a felek **2020. szeptember 14. napjáig** **nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában.**
- a munkaszerződés megkötésére **2020. október 31. napjáig** **nem kerül sor.**

Ezekben az esetekben a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva megszűnik. A jogviszony megszűnéséről az átalakulás napjával, 2020. november 1. napjával írásban értesíteni fogja Önt a munkáltató.

A jogviszony megszűnése esetén Ön a **Kjt. 37.§ (2) és (4)-(6)** bekezdése alkalmazásával megállapított **végkielégítésre,** határozott idejű jogviszony esetén a **Kjt. 27. § (2)** bekezdésében meghatározott **távolléti díjra jogosult.**

A közalkalmazotti jogviszony átalakulására abban az esetben sem kerül sor, ha a jogviszony 2020. október 31. napját megelőzően bármely ok miatt egyébként megszűnik.

II. Az átalakulással kapcsolatos határidők és határnapok:

2020. augusztus 1. napjáig:

- A munkáltató **írásban tájékoztatja a közalkalmazottat** a jogviszonya átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.
- A munkáltató a Kjt. 25/A. § (2) bekezdése szerinti **konzultációt kezdeményez a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal.**

2020. augusztus 15. napjáig:

- A munkáltató **írásban közli a közalkalmazottal** a további foglalkoztatást biztosító **munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot.** Az ajánlatban szereplő munkabér összege nem lehet alacsonyabb mértékű annál, mint amekkora összegre a közalkalmazott illetményként 2020. október 31. napjáig jogosult lenne.

2020. szeptember 14. napjáig:

- A közalkalmazottnak írásban kell nyilatkoznia az ajánlat elfogadásáról
- A feleknek meg kell állapodniuk a munkaszerződés tartalmában
- Ha a közalkalmazott ezen határidő leteltéig írásban nem nyilatkozik, vagy úgy nyilatkozik, hogy a munkaszerződés keretei közötti továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, vagy a felek nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában, a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva 2020. november 1. napjával megszűnik.

2020. október 31. napjáig:

- Ha a közalkalmazott elfogadja a munkáltató ajánlatát, a további foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést ezen határidőben meg kell kötniük. A határidő anyagi jogi és jogvesztő.

2020. november 1.:

- Ha a közalkalmazott 2020. szeptember 14. napjáig elfogadja a munkáltató ajánlatát, és a munkaszerződés megkötésére is sor kerül 2020. október 31. napjáig, a közalkalmazotti jogviszony 2020. november 1-jei hatállyal munkaviszonnyá alakul át.
- Az átalakulással létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő öt évében a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait alkalmazni kell.
- Ha a közalkalmazott nem fogadja el 2020. szeptember 14. napjáig a munkáltató ajánlatát, vagy ezt követően nem kötik meg a felek 2020. október 31. napjáig a munkaszerződést, a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, a Törvény erejénél fogva 2020. november 1. napjával megszűnik. A jogviszony megszűnéséről a munkáltató 2020. november 1. napjával írásban értesíti a közalkalmazottat.

III. A létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményei

A következmények egy része magából a jogviszony átalakulásából fakad, a közalkalmazotti minőség megszűnésével megszűnik az előmeneteli rendszer, az utazási kedvezmény, az illetmény helyébe személyi alapbér lép, a Kjt. helyett a jogviszonyra teljes egészében a Munka törvénykönyve lesz alkalmazandó (rövidebb lesz például a felmondási idő, a Törvényben meghatározott 5 év elteltével megszűnik a magasabb összegű végkielégítés, illetve a jubileumi jutalom). Pozitív változás viszont, hogy biztosított az évenként növekvő garantált bér, és kötelezővé válik a túlmunka kifizetése is.

A Kormány a művészeti szervezeteknél, a közművelődési intézményeknél és a közgyűjteményeknél foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyváltásával párhuzamosan 6%-os béremelést biztosít a közalkalmazotti státuszból kilépő dolgozóknak 2020. január 1-jéig visszamenőleg.

A Törvény a munka világát érintő nemzetközi normák és a „rugalmas biztonság” (flexicurity) hazai jogba történő átültetését, a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képességét, a munkavállalókra vonatkozó jogokon és kötelezettségeken alapuló állami foglalkoztatáspolitikai feltételeit igyekszik megteremteni.

Ehhez párosul a szolgáltató állam kihívása, a közigazgatás és a közszolgáltatások hatékony működtetése, az adminisztratív folyamatok egyszerűsítése, a transzparencia biztosítása, a lakosság és a vállalkozások bürokratikus terheinek csökkentése, és a technológiai fejlődés által biztosított fejlesztési lehetőségek célszerű és költséghatékony kiaknázása, amely a közszolgáltatások és a közfeladatok rendszerét is átalakítja. Ez az átalakítás új szervezeti formák kidolgozását is

megkívánja.

A Kjt. sok szempontból nem tudta követni a munkaerő-piaci és munkajogi változásokat, életszerűtlenné vált, széttöredezett szabályozást eredményezve. Ennek következtében indokolt a kulturális ágazat dolgozóinak közalkalmazotti jogviszonyának munkaviszonnyá alakítása, ezáltal az egységes jogállásuk, munkavégzési feltételeik megteremtése, valamint az illetmény helyébe lépő munkabér kialakítása, azzal a garanciális rendelkezéssel, hogy az érintettek összességében nem kerülhetnek kedvezőtlenebb bérhelyzetbe, mint amit a hatályos szabályozás számukra jelenleg biztosít.

A társadalom számára a jelzett változtatás pozitív üzenettel bír, a módosítások eredményeképpen felértékelődne az egyéni teljesítményértékelés szerepe, amely magasabb szintű szolgáltatások nyújtására ösztönöz és amely egyúttal a modern állam által biztosított közszolgáltatások minőségének garanciája.

Bízom benne, hogy a fent ismertetett változások összességében pozitív eredménnyel járnak, és Önnel együtt folytatjuk a közös munkát!

Kelt: Hatvan, 2020. július

Tisztelettel:

.....
Horváth Richárd
polgármester

A tájékoztató egy példányát átvettem.

Kelt: Hatvan, 2020.

.....
XY
munkavállaló

.....
közalkalmazott részére
Születési hely és idő:
Anyja neve:

MUNKÁLTATÓI AJÁNLAT

További foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmára

Alulírott Horváth Richárd **polgármester, mint ajánlattevő Hatvan Város Önkormányzata munkáltató** képviseletében eljárva, a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló **2020. évi XXXII. törvény** (a továbbiakban: **Törvény**) 2. § (2) bekezdésére tekintettel az Ön további foglalkoztatását biztosító munkaszerződés tartalmára vonatkozóan az alábbi

ajánlatot

teszem:

- 1) **A munkaviszony kezdő napja:** 2020. november 1. napja
- 2) **A munkaviszony tartama:** határozatlan idejű / határozott idejű (a határozott idő lejártá:.....)
- 3) **Munkakör:** **igazgató**
Ön a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése alapján **vezető állású munkavállalónak minősül.**
A munkakörbe tartozó feladatok részletes ismertetése:
- 4) **A munkavégzés helye:**
- 5) **Munkabér:**
személyi alapbér: bruttó Ft/hónap, azaz forint/hónap
Alapbéren túli munkabér, pótlékok és egyéb juttatások:

A munkabér kifizetése forintban, a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalás útján, havonta történik – az adók és járulékok levonását követően – a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig. Ha az adott hónap tizedik napja heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, úgy a bérfizetés határideje az ezt megelőző utolsó munkanap.

- 6) **Munkaidő:** általános teljes napi munkaidő (napi 8 óra, heti 40 óra) / részmunkaidő (napi ... óra, heti ... óra)
A vezető **munkarendje kötetlen.**

7) **A munkáltatói jogkör gyakorlója:** Hatvan Város Polgármester

8) **Folyamatos jogviszonyként elismert idő:**

Közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt munkaviszonyban töltötte volna el. Ennek mértéke: évhónapnap.

A felmondási idő és a végkielégítés mértékének meghatározásakor kezdő időpontként figyelembe veendő időpont a fentiek alapján:napja.

9) **A munkaviszony megszüntetése:**

A munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel, a megegyezésben foglaltak szerint
- b) bármelyik fél felmondásával, a felmondási idő utolsó napjával
- c) bármelyik fél azonnali hatályú felmondásával, a közlés napjával

Munkavállalói felmondás esetén a felmondási idő: 30 nap.

Amennyiben a vezető jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, az Mt. 209. § (6) bekezdése értelmében tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget köteles megfizetni.

Munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő a 8. pontban meghatározott időpont alapulvételével és az Mt. 69. § (1) és (2) bekezdése alapján kerül meghatározásra, azzal, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére – a munkavállaló kívánsága szerint, de legfeljebb két részletben – a munkavégzés alól felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabére egyébként nem lenne jogosult.

A vezető állású munkavállalók esetében a munkáltatói felmondásra eltérő szabályok vonatkoznak az Mt. 210. § alapján, a munkáltatónak felmondás esetén nem áll fenn indokolási kötelezettsége.

10) **Szabadság mértéke, számítási módja, kiadásának szabályai:**

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

Az alapszabadság mértéke: **20 munkanap**

Az **Mt. 117. §** határozza meg a munkavállaló **betöltött életkorára tekintettel** járó **pótszabadság mértékét**, az alapján Ön munkanap pótszabadságra jogosult.

Az Mt. 118. § szerint 16 évesnél fiatalabb **gyermeke(i) után járó pótszabadság** mértéke Ön esetében: munkanap.

Egyéb jogcímen járó pótszabadság mértéke az Mt. 119-120. § szerint:munkanap.

A szabadság kiadásának szabályait az Mt. 122-126. §-ai határozzák meg.

- 11) A munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá.
- 12) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.
- 13) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.
A munkáltató és a munkavállaló kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.
- 14) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnévének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.
- 15) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.
- 16) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A vezető állású munkavállaló gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.
- 17) Egyebekben a megkötendő munkaszerződésre, a felek jogaira és kötelezettségeire az Mt. szabályai az irányadók.

A Törvény 2. § (3) bekezdése alapján a **munkáltató** a fenti **ajánlathoz** a munkaszerződés megkötése során **kötve van**, az abban foglaltaktól csak az Ön kifejezett írásbeli hozzájárulásával lehet eltérni.

Felhívom a figyelmét, hogy Önnek az ajánlatra az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül, tehát legkésőbb 2020. szeptember 14. napjáig írásban nyilatkoznia kell.

Amennyiben elfogadja a fenti ajánlatot, az ajánlat alapján a munkaszerződést legkésőbb 2020. október 31. napjáig meg kell kötni. A határidő anyagi jogi és jogvesztő.

Kelt....., 2020.

Tisztelettel:

.....
Horváth Richárd
polgármester