

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 foglalkoztatottaknak 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 határnapjairól, 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 alaphér 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 státuszából 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 munkabérre 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