

## **FELJEGYZÉS**

**Tárgy:** Közalkalmazotti jogviszonyváltással kapcsolatos kérdések  
**Dátum:** 2020. szeptember 1.  
**Címzett:** Magyarországi Görögök Országos Önkormányzata  
**Készítette:** Dr. Faragó Máté egyéni ügyvéd

### **1. A feljegyzés célja**

A jelen feljegyzés (a továbbiakban: **Feljegyzés**) célja a Magyarországi Görögök Országos Önkormányzata (a továbbiakban: **Megbízó**) által fenntartott intézmény vezetőjének jogviszonyváltásával kapcsolatban – a Megbízó részéről – felmerült egyes kérdések jogi vizsgálata.

### **2. Jogi háttér**

A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: **Törvény**) 1. § (2) bekezdése kimondja:

*„A kulturális intézményben foglalkoztatottnak a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) szerinti közalkalmazotti jogviszonya e törvény erejénél fogva, a 2. § (8) bekezdésében meghatározott időpontban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti munkaviszonnyá alakul át.”*

A Törvény 1. § (1) bekezdése szerint a Törvény hatálya alá tartozik a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény szerinti közművelődési intézmény is.

A Törvény meghatározza a közalkalmazott jogviszonya a Törvény 1. § (2) bekezdése szerinti átalakulásának részletes szabályait, valamint annak ütemezését, határidőit és határnapjait, valamint a közalkalmazottat és a munkáltatót az átalakulással kapcsolatban megillető, illetve terhelő jogokat és kötelezettségeket.

### **3. Megbízó kérdései**

**A) *Lehet-e alacsonyabb a bére a közalkalmazottnak az átalakuló munkaviszonyban, mint amely a fennálló közalkalmazotti jogviszonya alapján megilleti őt (ideértve a munkáltató döntésén alapuló díjazást is)?***

A Törvény 2. § (2) bekezdése kimondja:

*„A munkáltató 2020. augusztus 15-éig írásban közli a közalkalmazottal a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot úgy kell megtenni, hogy az abban szereplő munkabér összege nem lehet alacsonyabb mértékű annál, mint amekkora*

**Dr. Faragó Máté**  
egyéni ügyvéd  
munkajogi szakjogász LL.M.  
*Tran és Nemes Ügyvédi Társulás tagja*

***összege a közalkalmazott 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-én jogosult lenne.***

A munkáltató tehát köteles a Törvény alapján a leendő munkaszerződés tartalmi elemire vonatkozó ajánlatot tenni, még hozzá oly módon, hogy a munkabér összege nem lehet alacsonyabb, mint amekkora összege a közalkalmazott illetményként 2020. október 31. napján jogosult lenne.

A Törvény azt is meghatározza, hogy illetményként mit kell figyelembe venni, ezek pedig:

- a fizetési osztály és a fizetési fokozat szerint megállapított illetmény; valamint
- a munkáltató döntésén alapuló
  - o illetményrész,
  - o illetménykiegészítés,
  - o illetménypótlék,
  - o rendszeres keresetkiegészítés.

Fentiek alapján tehát az a következtetés vonható le, hogy a munkáltató által egyoldalúan, saját döntése alapján a közalkalmazottnak nyújtott díjazást (amennyiben azt valamely fenti jogcímen nyújtják), a leendő munkabér meghatározásánál és az ajánlattételnél figyelembe kell venni.

**A munkáltató tehát akkor jár el helyesen és jogszerűen, ha a munkabérre vonatkozó ajánlattétel során a közalkalmazott illetményét és a munkáltató döntése alapján a fenti jogcímek valamelyikén nyújtott díjazást is figyelembe veszi (vagyis a munkabér összege előbbieket együttes összegénél nem alacsonyabb), feltéve, hogy arra a közalkalmazott 2020. október 31. napján egyébként is jogosult lenne.**

Álláspontom szerint, amennyiben a fentiek közül a közalkalmazott valamely díjazásra 2020. október 31. napján már nem lenne jogosult, azt az ajánlattétel során a munkáltató nem köteles figyelembe venni!

A Törvény 2. § (3) bekezdése pedig rögzíti, hogy a munkáltató az ajánlathoz a munkaszerződés megkötése során kötve van, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett írásbeli hozzájárulásával lehet eltérni.

**B) *Közgyűlési hatáskör-e a munkaszerződés megkötése?***

A Törvény 2. § (4) bekezdése szerint a közalkalmazott és a munkáltató a munkaviszony keretei között történő további foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést 2020. október 31. napjáig köti meg.

A Törvény 2. § (8) bekezdése alapján pedig a munkaszerződés megkötése esetén a közalkalmazotti jogviszony – ideértve a határozott idejű jogviszonyt is – 2020. november 1-jei hatállyal alakul át munkaviszonnyá.

A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény (a továbbiakban: **Nektv.**) 116. § (3) bekezdése szerint:

*„A nemzetiségi önkormányzat a kötelező és önként vállalt feladatainak ellátására – jogszabályi keretek között – intézményt, gazdasági társaságot, más szervezetet alapíthat – ideértve az intézményátvételt is – kinevezi ezek vezetőit, és gyakorolja a külön jogszabály szerinti alapítói jogokat.”*

**Dr. Faragó Máté**  
egyéni ügyvéd  
munkajogi szakjogász LL.M.  
*Tran és Nemes Ügyvédi Társulás tagja*

A Nektv. 119. § (1) bekezdése szerint az országos önkormányzati feladat- és hatáskörök az országos önkormányzat közgyűlését illetik meg. A közgyűlés azonban a feladat- és hatáskörét az át nem ruházható hatáskörök kivételével az elnökére, bizottságára, hivatalára, valamint – a Nektv-ben meghatározottak szerint – társulására átruházhatja.

A nemzetiségi önkormányzat tehát intézményt alapíthat, amely esetben a nemzetiségi önkormányzat nevezi ki annak vezetőjét is. Főszabályként pedig az országos nemzetiségi önkormányzat feladat- és hatáskörét a közgyűlés gyakorolja, ez a joga azonban átruházható (pl. SZMSZ-ben, közgyűlési határozatban).

**Fentiek alapján az országos nemzetiségi önkormányzat által fenntartott intézmény munkavállalójával kötendő munkaszerződés megkötése – álláspontom szerint – a közgyűlés hatáskörébe tartozik** (amely hatáskör azonban delegálható).

Nem találtam olyan jogszabályi rendelkezést, előírást, amely az országos nemzetiségi önkormányzat által fenntartott intézmény munkavállalójával kötendő munkaszerződés megkötésére vonatkozóan az országos nemzetiségi önkormányzat elnökét, bizottságát, hivatalát, vagy társulását jogosítaná fel közvetlenül.

#### **4. Egyéb megjegyzések**

Feltételeztem, hogy a Megbízó által fenntartott intézmény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény szerinti közművelődési intézménynek minősül és ennek megfelelően a Törvény hatálya alá tartozik. Az intézmény jogállását nem vizsgáltam.

A Megbízó belső iratait, szabályzatait (pl. SZMSZ), közgyűlési határozatait nem vizsgáltam.

Jelen feljegyzés kifejezetten csak a Megbízó által feltett kérdésekre vonatkozóan – a Megbízó által telefonon elmondott információk alapján – tartalmaz állásfoglalást, a Törvény szerinti jogviszonyváltás részletes folyamatát (pl. határidők, jogok és kötelezettségek, stb.) nem elemzi.

Kelt: Budapest, 2020. szeptember 1.

Dr. Faragó Máté  
ügyvéd