

MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÓ

Tájékoztatom Önt, hogy a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról 2020. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: Tv.) 1.§ (2) bekezdése az Ön közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozóan 2020. november 1. napjával a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti munkaviszonnyá való átalakulásáról rendelkezik.

A munkáltató – eleget téve a Tv. 2.§ (1) bekezdésben foglalt kötelezettségének – az alábbiakban tájékoztatja Önt az átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

I. Az átalakulással kapcsolatos főbb tudnivalók, az Ön jogai és kötelezettségei:

A munkáltató a jelen tájékoztatás alapján – legkésőbb 2020. augusztus 15. napjáig – ajánlatot tesz az Ön munkaviszonyban történő tovább-foglalkoztatására, mely tartalmazni fogja a munkaszerződés legfontosabb tartalmi elemeit.

A munkáltató az elfogadott ajánlat alapján munkaszerződést fog kötni Önnek, ennek tervezete maga a szerződéses ajánlat lesz, amit augusztus 15-ig juttat el Önhöz. Fontos, tudni, hogy nem jön létre új jogviszony és a munkaszerződés nem jelent munkáltatói jogutódlást sem, hiszen a munkáltató személye nem fog változni. A munkáltatónál eddig eltöltött idő folyamatos lesz, azt a foglalkoztatási jogviszony megváltozása nem szakítja meg és próbaidő sem köthető ki. Azt is tudni kell azonban, hogy a jogviszony átalakulása

- nem szakítja meg a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos igények elévülését (tehát pl. egy ki nem adott szabadság iránti igényérvényesítés 3 éve megszakítás nélkül telik tovább az eredeti időponttól),
- nem érinti a folyamatban lévő határozott idejű áthelyezést,
- nem érinti a jogviszony időtartamát (a határozott idejű jogviszony határozott is marad, hasonlóan a határozatlan idejűvel), valamint a munkaidő mértékét (a részmunkaidő sem változik teljes munkaidővé).

Önnek a 2020. augusztus 15. napjáig felajánlott tovább-foglalkoztatásra az ajánlat megtételétől számított 30 napon belül, de LEGKÉSŐBB 2020. szeptember 15. napjáig választ kell adnia. Fontos tudni, hogy ha ezt az időpontot elmulasztja, akkor a közalkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik, és a jognyilatkozat érvényesen már nem tehető meg, még igazolási kérelmmel vagy orvosi igazolással sem.

HA ÖN AZ AJÁNLATOT ELFOGADJA, 2020. november 1. napjával a korábbi közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá alakul. Fontos, hogy Önnek **KIFEJEZETLEN NYILATKOZNIA** kell, az átalakulás ugyanis – a Tv. szövegének teljes értelmezésével – nem automatikus. Az elfogadás alapján a munkaviszony folytatásához az alábbi adatokról és tényekről tájékoztatom:

- az Ön közalkalmazotti jogviszonyának kezdő időpontja:
- felmentés esetén beszámítandó idő:
- végkielégítés alapjául szolgáló idő:
- az intézménynél **határozatlan / határozatlan**¹ időre szóló kinevezéssel rendelkezik
- foglalkoztatása: napi , heti óra
- a jubileumi jutalomhoz figyelembe vehető időtartam: év hónap nap

A 2020. október 31-én érvényes illetménye az alábbi elemekből tevődik össze:

¹ A megfelelő aláhúzendó

alapilletmény:	,- Ft
illetménykiegészítés	,- Ft
illetménypótlék(ok) lebontva	,- Ft
egyoldalú munkáltatói kiegészítés	,- Ft
egyéb	,- Ft
Összesen	,- Ft

A fenti főösszeg lesz majd az ajánlott bér alapja.

MEGSZÚNIK UGYANAKKOR A KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY, HA

- Ön az ajánlatot nem fogadja el,
- a megadott határidőn belül, de legkésőbb szeptember 15. napjáig nem nyilatkozik,
- nemlegesen nyilatkozik, vagy
- a felek a szerződéskötésre nyitva álló határidőig (2020. október 31.) nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmáról

A jogviszony átalakulás nélküli **megszűnéséről** a közalkalmazottat az átalakulás napjával (november 1.) a munkáltató **írásban értesíteni fogja.**

*² A jogviszony megszűnése esetén Önt végkielégítés illeti meg, ennek összege a Kjt. 37. § (2) és (4)–(6) bekezdésben írtakra tekintettel havi távolléti díj.

* Ha Önnek határozott idejű közalkalmazotti jogviszonya szűnik meg, akkor a Kjt. 27. § (2) bekezdésében írtak alapján Önnek egyévi (ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó) távolléti díj jár.

Nem kerül sor a közalkalmazotti jogviszony átalakulására abban az esetben, ha a jogviszony a szerződéskötésre vonatkozó határidőt megelőzően bármely ok miatt egyébként megszűnik. Vagyis ha Ön felmentés alatt áll és a jogviszonya 2020. október 31-ig megszűnik, vagy a felek azt közös megegyezéssel szintén eddig az időpontig megszüntetik, átalakulásra nem kerül sor.

Tájékoztatom, hogy a jogviszony átalakulását megelőző napon (2020. október 31.) meglévő, ki nem adott szabadságot a munkáltató a Kjt. rendelkezései szerint pénzben megváltja. Ez természetesen magával hozza azt is, hogy amennyiben Ön időarányosan több szabadságot vett igénybe, úgy a többletet vissza kell fizetnie. A kifizetés egyaránt megtörténik a jogviszony fennmaradása és megszűnése esetében is. A kifizetésnek a megszűnéstől számított 5 munkanapon belül kell megtörténnie (megszűnés esetén a munkaviszony-igazolásokot is ennyi időn belül kell kiadni), figyelemmel a szabadság megváltására vonatkozó munkajogi rendelkezésekre.

Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá alakul, az újonnan létrejövő munkaszerződés ellenére az átalakulást követő öt évében a Kjt-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait kell alkalmazni, vagyis egyrészt ezen időtartamon belül még jár a jubileumi jutalom, illetve a Kjt. szerinti magasabb összegű végkielégítés, másrészt 5 évig még a juttatás mértékéhez ezt az újabb 5 évet is figyelembe kell venni.

A munkáltatónál működő közalkalmazotti tanács 2020. november 1. napjáról üzemi tanácsként működik tovább.

A közalkalmazotti jogviszony átalakulása a fennálló vezetői megbízásokat nem érinti.

² * = A megfelelőt kell kitölteni és azt a tájékoztatóban átadni.