



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA

Háttéranyag a kulturális intézményekben
foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának
átalakulásáról

I. Bevezetés

Az Országgyűlés 2020. május 19-i ülésnapján elfogadott javaslat alapján 2020. május 28-án kihirdetésre került *a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény*, amely alapjaiban változtatja meg a kulturális területen foglalkoztatottakra vonatkozó szabályokat. A törvény 2020. július 1-jén lép hatályba.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma szakpolitikai felelőssége körében – a kulturális ágazatban foglalkoztatottak egzisztenciális biztonságát, valamint a kulturális intézmények fenntartható minőségi működését szem előtt tartva – jelen tájékoztatót adja ki, összefoglalva a közalkalmazotti jogviszony átalakulásával kapcsolatos munkáltatói feladatokat.

Az Alkotmánybíróság 60/1992. (XI. 17.) AB határozata alapján a jogalkotásról szóló törvény garanciális szabályainak mellőzésével hozott minisztériumi és egyéb központi állami szervektől származó, jogi iránymutatást tartalmazó leiratok, körlevelek, útmutatók, iránymutatások, állásfoglalások és egyéb informális jogértelmezések kiadása és az ezekkel való irányítás gyakorlata alkotmányellenes. Ennek megfelelően jelen dokumentum *kizárólag tájékoztató jellegű*, arra bíróság vagy más hatóság előtt bizonyítékként hivatkozni nem lehet. Nem helyettesíti a vonatkozó jogszabályok alapos áttanulmányozását az intézmények részéről.

II. A törvény magyarázata

1. A törvény hatálya [1. § (1) bek.]

A törvény kizárólag a kulturális alapfeladata vonatkozásában önálló jogi személy levéltárakra, muzeális intézményekre, nyilvános könyvtárakra, közművelődési intézményekre, integrált kulturális intézményekre és előadó-művészeti szervezetekre terjed ki. Nem terjed ki tehát a törvény hatálya azon vegyes profilú költségvetési szervekre, amelyek csak egy szervezeti egység vonatkozásában tartoznak a törvényjavaslatban meghatározott törvények hatálya alá, avagy nem kizárólag kulturális közfeladat-ellátásra létrehozott intézmények, továbbá a helyi vagy nemzetiségi önkormányzat foglalkoztatásában lévő közalkalmazottakra.

2. A közalkalmazotti jogviszony átalakulása [1. § (2) bek.]

A törvény alapján a kulturális intézményben foglalkoztatottaknak a közalkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva 2020. november 1-jével a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szerinti munkaviszonnyá alakul át. E körben fontos megjegyezni, hogy a jogállásváltozás nem differenciál a közalkalmazotti jogviszonyok között – irreleváns tehát, hogy a jogviszony aktív vagy passzív (GYES, GYED, fizetés nélküli szabadság), határozott vagy határozatlan a jogviszony.

3. A munkáltató tájékoztatási és konzultációkezdemenyvezési kötelezettsége [2. § (1) bek.]

A törvény alapján „a munkáltató 2020. augusztus 1-jéig írásban tájékoztatja a közalkalmazottat jogviszonyának átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről.” Az írásbeli tájékoztatásnak különösen az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a) a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény hatályba lépése, és annak következtében a közalkalmazotti jogviszony – e törvény erejénél fogva – 2020. november 1-jei hatállyal történő, az Mt. szerinti munkaviszonnyá való átalakulása;
- b) a közalkalmazotti jogviszony átalakulásának törvényi ütemezése a határidők nevesítésével;
- c) a közalkalmazott továbbfoglalkoztatással kapcsolatos nyilatkozattételi lehetősége, az azzal kapcsolatos részletes információk, jogok és kötelezettségek;
- d) a közalkalmazotti jogviszony átalakulásának törvényi feltételei és elemei, valamint a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének esetei, és annak következményei;
- e) az irányadó jogszabályok köre.

A törvény előírja továbbá azt is, hogy a munkáltatónak 2020. augusztus 1-jéig a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25/A. § (2) bekezdése szerinti konzultációt kell kezdeményeznie a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal.

4. Munkáltatói továbbfoglalkoztatásra irányuló ajánlattétel [2. § (2)–(3) bek.]

A törvény értelmében „a munkáltató 2020. augusztus 15-éig írásban közli a közalkalmazottal a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot.” A rendelkezés két szempontból is jelentős. Egyrészt a továbbfoglalkoztatásra irányuló ajánlat megtétele nem a munkáltató belátásától függ: azt a munkáltatónak valamennyi közalkalmazott esetében kötelezően meg kell tennie. Másrészt ez minimálisan az Mt. 45. § (1) bekezdése szerinti kötelező tartalmi elemeket öleli fel, azaz a munkavállaló bérét és munkakörét. Az ajánlatban lehet ezen túlmenően kitérni a munkaidő mértékére, a munkaviszony tartamára, a munkavégzés helyére stb. is. Az ajánlat megtétele során azonban arra ügyelni kell, hogy a munkáltató az ajánlathoz a munkaszerződés megkötése során kötve van, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett írásbeli hozzájárulásával térhet el. A további elemekről – így pl. a munkaköri leírásról – az Mt. 46. § (1) bekezdése szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót.

5. Minimumbér a közalkalmazotti jogviszony átalakulásakor [2. § (2) bek.]

A törvény értelmében a munkáltatónak továbbfoglalkoztatásra irányuló „ajánlatot úgy kell megtenni, hogy az abban szereplő munkabér összege nem lehet alacsonyabb mértékű annál, mint amekkora összegre 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”. E körben fontos megjegyezni, hogy e szabályozás a kulturális illetménypótlékot is magában foglalja,

így az is beépül az alaphárba. Továbbá a Kjt. 77. § (1) bekezdése szerint a munkabér meghatározásánál figyelembe kell venni mindazt, amire 2020. október 31. napján a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában jogosult – tehát ha ezen a napon kereset-kiegészítésre is jogosult (ami nem egyszeri, hanem meghatározott időre vagy rendszeresen, huzamos ideig szól), akkor be kell számítani.

A rendelkezés a közalkalmazottak/munkavállalók védelmét szolgálja a minimumbér törvényi rögzítésével, ám ettől a munkáltató természetesen felfele eltérhet.

6. A közalkalmazott nyilatkozattétele [2. § (5) bek.]

Az Mt. szerinti továbbfoglalkoztatás nem automatikus, a közalkalmazottat ellentmondási jog illeti meg. A törvény a munkáltató ajánlattételi kötelezettségét és az ajánlat kötöttségét nem abszolutizálta, mivel a munkavállaló elfogadó nyilatkozatához és határidőhöz kapcsolta. Ezzel a jogalkotó – a munkáltató *ex lege* objektív továbbfoglalkoztatásra irányuló ajánlattételi kötelezettsége mellett – a közalkalmazotthoz telepítette a jogviszonya sorsáról való döntést: a munkavállalói védelem szellemében a közalkalmazott magatartásától, belátásától függ a jogviszony átalakulása, avagy megszűnése.

7. A közalkalmazotti jogviszony megszűnésének esetei [2. § (5)–(7) bek.]

A törvény konkrétan nevesíti azokat az eseteket, amikor a közalkalmazotti jogviszony nem alakul át munkaviszonnyá. E szerint „ha

- a) a közalkalmazott az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül írásban nem nyilatkozik,
- b) a közalkalmazott az a) pont szerinti határidőben úgy nyilatkozik, hogy a munkaszerződés keretei közötti továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, vagy
- c) a felek az a) pont szerinti határidőben nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában, a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, e törvény erejénél fogva megszűnik.”

A törvény rögzíti továbbá, hogy a közalkalmazotti jogviszony fentiek – 2. § (5) bekezdés – szerinti megszűnéséről a közalkalmazottat az átalakulás napjával írásban értesíteni kell, amelynek napja 2020. november 1-je.

Ez azt jelenti, hogy a megszűnés bekövetkeztéhez nem kell más, külön megszüntető jognyilatkozat, hiszen a jogviszony *ex lege* véget ér. Fontos, hogy a 2. § (5) bekezdés szerinti esetekben a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének jogcíme sem felmentés, lemondás vagy közös megegyezés, hanem speciális: a „törvény erejénél fogva” következik be. Így – megszüntető jognyilatkozat (pl. felmentés vagy lemondás) hiányában – nem beszélhetünk felmentési időről sem, ezért erre az időszakra járó juttatásról sem.

A közalkalmazotti jogviszony 2. § (5) bekezdés alapján történő megszűnése esetén azonban a közalkalmazottat megilletik bizonyos juttatások, így „a Kjt. 37. § (2) és (4)–(6) bekezdése alkalmazásával megállapított végkielégítésre, határozott idejű jogviszony esetén a Kjt. 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjra jogosult”, amelyet a Kjt. – és az Mt. 80. §-a – alapján a jogviszony megszüntét követő ötödik munkanapon kell kifizetni az egyéb járandóságokkal együtt.

Végül a 2. § (5) bekezdésén túl abban az esetben is megszűnik a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, ha a jogviszony a szerződéskötésre vonatkozó határidőt megelőzően bármely ok miatt egyébként megszűnik.

8. A továbbfoglalkoztatás [1. § (2) bek., valamint 2. § (2), (4), (8) bek.]

A törvény értelmében a kulturális intézményekben foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonya – hozzájáruló nyilatkozat esetében – munkaviszonnyá alakul át. A munkaviszony létesítése kapcsán a munkáltatót köti az ajánlata és a törvényben rögzített minimumbér, ám ezen felül szeptember 15-től október 31-ig további tárgyalások folyhatnak a továbbfoglalkoztatás feltételeiről. A törvény ugyanis akként rendelkezik, hogy „a közalkalmazott és a munkáltató a munkaviszony keretei között történő további foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést 2020. október 31-éig köti meg. A határidő anyagi jogi és jogvesztő.” A jogállásváltozás pontos időpontja pedig a munkaszerződés megkötése esetén – ideértve a határozott idejű jogviszonyt is – 2020. november 1-je.

9. Új közalkalmazotti jogviszony létesítésének határnapja [3. § (1) bek.]

Bár a jogállásváltozás 2020. november 1-jén valósul meg, a közalkalmazotti státusz kivezetésének megkönnyítése érdekében közalkalmazotti jogviszony 2020. július 1-jétől már nem létesíthető, a Kjt. 1. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatásra munkaviszony keretében kerülhet sor.

10. A közalkalmazotti jogviszony átalakulásával létrejövő munkaviszony [3. § (2)–(3) bek.]

Kiemelt jelentőségű, hogy a törvény *expressis verbis* rögzíti a közalkalmazotti jogviszony és az átalakulása során létrejövő munkaviszony relációját: a jogviszonyt folyamatosnak kell tekinteni. Ebből adódóan „a jogviszony átalakulása

- a) nem szakítja meg a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos igények elévülését,
- b) nem érinti a 2. § (8) bekezdése szerinti időpontban hatályban lévő határozott idejű áthelyezést,
- c) nem érinti a jogviszony időtartamát, valamint a munkaidő mértékét.”

Tehát határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony esetén határozatlan időtartamú munkaviszonyt, teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén pedig teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni.

Ezen felül próbaidő sem írható elő az átalakuló jogviszony tekintetében, továbbá a munkáltató és a foglalkoztatott közötti egyéb megállapodására a Kjt.-nek a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni – ám a jogviszony átalakulására figyelemmel a felek a megállapodást 2020. december 31-éig közös megegyezéssel módosíthatják.

11. Szabadságmegváltás és a 2020. évi szabadságok [3. § (4) bek.]

A törvény szintén egyértelmű kógens rendelkezést tartalmaz, amikor rögzíti, hogy „a foglalkoztatott számára a jogviszony átalakulását megelőző napon meglévő, ki nem adott szabadságot a munkáltató a Kjt. rendelkezései szerint pénzben megváltja.” A jogállásváltozástól, november 1-jét követően a

2020. évre pedig az Mt. 121. § (1) bekezdése alkalmazandó, vagyis a munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött, a szabadság arányos része jár.

12. Továbbélő munkavállalói kedvezmények [3. § (5) bek.]

A közalkalmazotti jogosultságok megtartása érdekében a jogalkotó akként rendelkezett, hogy a közalkalmazotti jogviszony átalakulásával létrejövő munkaviszonyra az átalakulást követő öt évében a Kjt.-nek a végkielégítésre és a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait alkalmazni kell.

13. A kollektív munkajog intézményei és az érdekképviselet [3. § (6) bek.]

A közalkalmazotti tanács a törvény erejénél fogva az Mt. hatálya alá tartozó üzemi tanácsként működik tovább. A szakszervezetek természetesen továbbra is zavartalanul működhetnek.

14. A 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet alkalmazása [3. § (7) bek.]

A törvény alapján 2020. november 1-jén hatályát veszti közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezésére szóló 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet), azonban addig a Korm. rendelet előírásait kell alkalmazni. Természetesen a kulturális tárca megkezdte a Korm. rendeletet felváltó jogszabály kodifikációjának előkészítését, amelynek hatályba lépését 2020 ősziére tervezi.

15. Vezetői beosztások [3. § (9) bek.]

A törvény értelmében a közalkalmazotti jogviszony átalakulása a fennálló vezetői megbízásokat nem érinti. Ez nem azt jelenti, hogy a vezetők közalkalmazotti jogviszonya nem alakul át, csupán azt, hogy a vezetői beosztások/megbízások megmaradnak. A vezetői pályázatok kiírására a 2020. november 1-jéig az e törvény hatálybalépésekor irányadó jogszabályokat kell alkalmazni – így pl. a Korm. rendelet szakmai előírásait azzal, hogy a 2020. július 1-jét követően kinevezett vezetők a Mt. szerint kerülnek foglalkoztatásba, amennyiben nem állt fenn július 1-jét megelőzően az intézménynél közalkalmazotti jogviszonya – tehát új belépőnek számít. Amennyiben egy már fennálló közalkalmazotti jogviszonyában kap vezetői megbízást 2020. július 1-jétől, az nem számít új közalkalmazotti jogviszonynak, mivel a Kjt. 23. § (1) bekezdés szerint a magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott – a kinevezés szerinti munkaköre mellett – látja el a vezetői beosztásból eredő feladatait, tehát mindig van egy alapjogviszony, amelyre ráépül külön jognyilatkozattal a vezetői megbízás. Amennyiben a vezetői kinevezést úgy kapja, hogy már fennáll a közalkalmazotti jogviszonya az intézményben július 1-jét megelőzően is, ez esetben 2020. október 31-ig a Kjt. szerint látja el vezetői feladatait is, és majd 2020. november 1-jétől kerül Mt. szerinti foglalkoztatásba.

III. A közalkalmazotti jogviszony átalakulásának törvényi ütemezése

Határidő	Feladat, teendő
Július 1-től	<i>Új közalkalmazotti jogviszony létesítésének határnapja [3. § (1) bek.]:</i> Új közalkalmazotti jogviszony nem létesíthető, a Kjt. 1. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatásra munkaviszony keretében kerülhet sor.
Augusztus 1-ig	<i>A munkáltató tájékoztatási és konzultációkezdeményszerzési kötelezettsége [2. § (1) bek.]:</i> a) a munkáltató írásban tájékoztatja a közalkalmazottat jogviszonyának az 1. § (2) bekezdése szerinti átalakulásáról, annak ütemezéséről, határidőiről és határnapjairól, az átalakulással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről, továbbá a létrejövő munkaviszony jogi, gazdasági és szociális következményeiről. b) a munkáltató a Kjt. 25/A. § (2) bekezdése szerinti konzultációt kezdeményez a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal.
Augusztus 15-ig	<i>Munkáltatói továbbfoglalkoztatásra irányuló ajánlattételi határidő [2. § (2) bek.]:</i> A munkáltató írásban közli a közalkalmazottal a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot.
Szeptember 15-ig	<i>Közalkalmazotti nyilatkozattételi határidő [2. § (5) bek.]:</i> Ha a) a közalkalmazott az ajánlattételre meghatározott határidőt követő 30 napon belül írásban nem nyilatkozik, b) a közalkalmazott az a) pont szerinti határidőben úgy nyilatkozik, hogy a munkaszerződés keretei közötti továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, vagy c) a felek az a) pont szerinti határidőben nem állapodnak meg a munkaszerződés tartalmában, a közalkalmazotti jogviszony átalakulás nélkül, e törvény erejénél fogva megszűnik.
Október 31-ig	<i>Munkaszerződés megkötésének határideje [2. § (4) bek.]:</i> A közalkalmazott és a munkáltató megkötí a munkaviszony keretei között történő további foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést. A határidő anyagi jogi és jogvesztő.
November 1-jei hatállyal	<i>A közalkalmazotti jogviszony átalakulása, vagy megszűnése [2. § (6) és (8) bek.]</i> a) A munkaszerződés megkötése esetén a közalkalmazotti jogviszony – ideértve a határozott idejű jogviszonyt is – átalakul munkaviszonnyá. b) A jogviszony a 2. § (5) bekezdés szerinti megszűnéséről a közalkalmazottat az átalakulás napjával írásban értesíteni kell. Az Mt. 80. §-a alapján el kell vele számolni, a megszűnést követő ötödik munkanapon a közalkalmazott részére ki kell fizetni az októberi illetményét, egyéb járandóságait (pl. a 2. § (6) bekezdés szerinti

	végkielégítést), valamint ki kell adni részére a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.
November 15.	A munkáltató a jogállásváltozást követő 15 napon belül tájékoztatni köteles a munkavállalókat az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról. Tartalma: a munkakörbe tartozó feladatok, a munkaidő beosztásának rendje, az alpbéren túli munkabér és egyéb juttatások, a munkabérről való elszámolás módja, a szabadság mértéke, számítási módjának és kiadásának szabályai, a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai, arról, hogy munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a tájékoztatásnak ki kell terjedni arra, hogy ki lesz a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Kjt. – A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény

Mt. – A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény