

## POMÁZ VÁROS ÖNKORMÁNYZAT POLGÁRMESTERE

LEVÉLCÍM: 2013 Pomáz, Kossuth Lajos utca 23-25.  
ÜGYINTÉZÉS HELYE: 2013 Pomáz, Kossuth Lajos utca 23.  
ÜGYFÉLFOGADÁSI IDŐ:  
Minden páratlan hét hétfőjén 13-17-ig



ELEKTRONIKUS ÜGYINTÉZÉSHEZ:  
rövidnév: POMAZONK, KRID azonosító: 658159708  
TELEFON: (26) 814-300 FAX: (26) 325-640  
E-MAIL: pomaz@pomaz.hu HONLAP: www.pomaz.hu

Ügyiratszám:01/ /2021

Előkészítésben közreműködött:

Jeszenszkiné Szikra Brigitta gazdasági  
főosztályvezető,

Vargáné Márkus Mária személyzeti ügyintéző

### ELŐTERJESZTÉS

2021. április

**az önkormányzat által közvetlenül foglalkoztatott közalkalmazottaknak a Pomáz Kft. állományába – munkáltatói jogutódlás útján történő - átcsoportosítására**

Pomáz Város Polgármestere Z-41/2021 (II.11.) számú Önkormányzati határozatával döntött a Pomáz Kft. (cím: 2013 Pomáz, Beniczky u. 35, cégjegyzékszám:1309091207) 100%-os üzletrészenek megvásárlásáról. Az adásvételi szerződés 2021. március 16. napján aláírásra került, a vételár 50 %-ának megfizetésével a tulajdonosi jogok gyakorlásának joga a szerződés alapján Pomáz Város Önkormányzatát illeti.

A hivatkozott döntés meghozatalának egyik fontos motivációja volt egy olyan önkormányzati tulajdonú gazdasági társaság létrehozása, amely átveheti az önkormányzat által közvetlenül foglalkoztatott közalkalmazottak által ellátott közfeladatokat.

Önkormányzatunk jelenleg közvetlenül, kormányzati funkcióként biztosítja egyes városüzemeltetési feladatok (közterület fenntartás, zöldterületek gondozása, egyes épület-üzemeltetési feladatok ellátása etc.), valamint az iskolai gyermekétkeztetés keretében az iskolai tálalókonyhák működtetését.

E feladatokat indokolt a jövőben a Pomáz Kft. útján ellátni, és a szükséges tárgyi, pénzügyi és nem utolsósorban humán erőforrásokat is a Kft-hez csoportosítani.

A munkáltató oldalán bekövetkező alanycsere honi szabályozása az Európai Unió 2001/23/EK irányelvének és az Európai Bíróság kapcsolódó esetjogának figyelembe vételével került kimunkálásra. A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalmát az Mt. úgy határozza meg, mint a gazdasági egység jogügyleten alapuló átszállását. A gazdasági egység anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportját jelenti, amely tehát állhat materiális, immateriális eszközökből és emberi erőforrásokból is, és amelyek célja, hogy valamely - akár csak kiegészítő jellegű - gazdasági tevékenységet folytasson.

A közalkalmazotti jogviszonyt érintő munkáltatói jogutódlásra nem csak jogügylet, hanem alapítói, vagy munkáltatói döntés alapján is sor kerülhet. Abban az esetben, ha a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy

a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, az átadással érintettek közalkalmazotti jogviszonya megszűnik az átadás időpontjában.

Az általános szabályok szerint:

A már megszűnt közalkalmazotti jogviszonyból eredő igények ezért nem szállnak át az átvevő munkáltatóra, azok csakis a korábbi, átadó munkáltatóval szemben érvényesíthetők.

Az átadó és az átvevő munkáltatónak legalább az átadást megelőzően harminc nappal tájékoztatnia kell a közalkalmazottakat, valamint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról és

c) közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A tájékoztatás elmaradása, késedelmes teljesítése nem érinti a jogviszonyváltás bekövetkezését.

Ezen túlmenően a munkáltatók kötelesek a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

A fenti tájékoztatással együtt az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. Tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony az átadással megszűnik, a jogalkotó előírja, hogy a tájékoztatásnak tartalmaznia kell az átvevőnél történő foglalkoztatásra vonatkozó munkaszerződésre vonatkozó ajánlatot is.

A közalkalmazottnak a tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban kell nyilatkoznia az átadó munkáltató felé, hogy a további foglalkoztatásához - az Mt. hatálya alatt - hozzájárul-e, azzal, hogy a nyilatkozattétel elmaradását a hozzájárulás megtagadásaként kell értelmezni. A határidő jogvesztő, azaz a nyilatkozatot utóbb joghatályosan nem lehet pótolni.

A foglalkoztatást elutasító, határozatlan idejű jogviszonyban álló közalkalmazott számára a munkáltató köteles megfizetni a Kjt. 37. § (2) és (4)-(6) bekezdései alkalmazásával megállapított végkielégítést. A hivatkozott rendelkezések értelmében a közalkalmazottat nem illeti meg a végkielégítés, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Kjt. 37. § (2) bekezdés], illetve nem jár a nyugdíj előtt álló közalkalmazottakat egyébként megillető emelt összegű végkielégítés sem [Kjt. 37. § (7) bekezdés]. Amennyiben a további foglalkoztatást elutasító közalkalmazottat határozott idejű jogviszony keretén belül foglalkoztatták, a jogviszony megszűnésére tekintettel végkielégítés nem jár, ugyanakkor a közalkalmazott jogosult lesz a Kjt. 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díj összegére. Azaz, a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony tartamától függően legfeljebb egyévi, ha pedig a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, erre a hátralévő időre jutó távolléti díjat kell a közalkalmazott részére megfizetni.

Amennyiben a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a korábban adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni [Kjt. 25/B. § (1) bekezdés].

Ezen általános szabályokhoz képest speciális szabályt állapít meg a Kjt. 25/A. § (7) bekezdése, amikor kimondja, hogy:

*„Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot*

*a) az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló, vagy*

*b) az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló*

*gazdasági társaság utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül. Ebben az esetben az átadó és átvevő munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége kizárólag a (2) és (3) bekezdésben foglaltakra kiterjedően áll fenn. A munkaviszony tartalmi elemeit az e bekezdésben foglaltak szerint adott tájékoztatás és a 25/B. § rendelkezései alapján kell meghatározni és legkésőbb az átadás napjáig írásba foglalni.”*

Álláspontunk szerint, önkormányzatunk közalkalmazottai által ellátott feladatainak az önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló Pomáz Kft.-hez történő átcsoportosítása esetén bekövetkező munkáltatói jogutódlásra és jogviszonyváltásra e speciális szabályok az irányadók, azaz:

- a közalkalmazottakat tájékoztatni szükséges a Kjt. 25/A § (2) –(3) bekezdésében foglaltak szerint.

*(Kjt. 25/A. § ((2) Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás*

*a) időpontjáról,*

*b) okáról és*

*c) közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,*

*továbbá köteles a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal (közalkalmazotti képviselővel) konzultációt kezdeményezni a közalkalmazottakat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.*

*(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat arról, hogy az átadást követően a közalkalmazott foglalkoztatását az átvevő biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a*

*további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 25/B. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a közalkalmazott a jogviszony létesítését követően a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.*

- a közalkalmazottakat ugyanakkor nem illeti meg az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához való hozzájárulás, vagy annak megtagadásának lehetősége és jogviszonyuk a közölt időpontban a törvény erejénél fogva munkaviszonnyá alakul, azzal, hogy a Kjt. 25/B. §-ában foglalt előírásokat érvényesíteni kell.

*(Kjt. 25/B. § (1) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3) és (4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a közalkalmazott kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony 25/A. § (1) bekezdése szerinti megszűnéséről.*

*(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (alaplérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alaplérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetők.”*

Önkormányzatunk a Pomáz Kft. útján kívánja biztosítani a városfejlesztési és városüzemeltetési valamint közétkeztetési feladatok meghatározó részének ellátását. Az Önkormányzat tulajdonában álló eszközöket és humán erőforrásokat a feladatot ténylegesen ellátó Kft. részére át kell adni. Szükséges megállapodásban rögzíteni az ellátandó feladat részletes tartalmát az átadandó eszközöket.

Szükséges továbbá a munkáltatói jogutódlásra és jogviszonyváltásra vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelő tájékoztatások és jognyilatkozatok kibocsátása, valamint a költségvetési rendelet módosítása.

**Pomáz, 2021. április 5.**

  
  
**Leidinger István**  
**polgármester**

**Pomáz Város Önkormányzat Polgármesterének .../2021. (.....) önkormányzati határozata az önkormányzat által közvetlenül foglalkoztatott közalkalmazottaknak a Pomáz Kft. állományába – munkáltatói jogutódlás útján történő - átcsoportosításáról**

Pomáz Város Polgármestere a veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021 (I.29.) Korm. rendelet 1. § -ában kihirdetett veszélyhelyzetre figyelemmel, a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CLXXVIII. törvény 46. § (4) bekezdése alapján a Pomáz Város Képviselő-testületének feladat- és hatáskörét gyakorolva Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 107. §, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:109. § (4) bekezdésében rögzített hatáskörben, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 25/A és 25/B §-a alapján az alábbi határozatot hozza:

1. Pomáz Város Önkormányzata az önkormányzat által közvetlenül foglalkoztatott közalkalmazottak által ellátott városüzemeltetési, létesítmény-üzemeltetési, valamint az iskolai gyermekétkeztetéshez kapcsolódó tálalókonyhák működtetésének feladatait 2021. június 1. napjától az Önkormányzat kizárólagos tulajdonában álló Pomáz Városfejlesztési és Városüzemeltetési Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság 2013 Pomáz, Beniczky utca 35.; adószáma: 12840793-2-13. (továbbiakban: Pomáz Kft.) útján biztosítja.
2. Az 1. pont szerinti közalkalmazottak munkáltatói jogutódlásához és jogviszonyváltásához szükséges tájékoztatások és jognyilatkozatok megtételéről az átadó munkáltató oldalán a polgármester, az átvevő oldalán a Pomáz Kft. ügyvezetője gondoskodik.
3. Az 1. pont szerinti feladatellátáshoz használt eszközök és helyiségek használati jogát az önkormányzat – a karbantartás, javítás és pótlás kötelezettsége mellett - térítésmentesen biztosítja a kft. részére.
4. Az ügyvezető jelen döntésről való tájékoztatásáról, valamint az Önkormányzat és a Kft. között a jelen határozatnak megfelelő feladatellátási megállapodás megkötéséről a polgármester gondoskodik.
5. Az Önkormányzat felkéri a jegyzőt, hogy a költségvetési rendelet soron következő módosításában a jelen határozatból fakadó módosításokat szerepeltesse.

**Felelős:** Leidinger István polgármester

5. pont vonatkozásában – dr. Balogh Pál jegyző

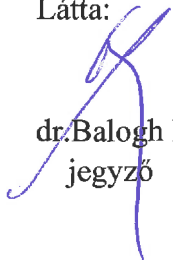
**Határidő:** 2021. április 30.

5. pont vonatkozásában - adott

**A határozat végrehajtásában közreműködik:** Gazdasági Főosztály, Városfejlesztési és Városüzemeltetési Osztály

**A határozat végrehajtásáról jelentést tesz:** Gazdasági Főosztály

Látta:

  
dr. Balogh Pál  
jegyző