



## Vác Város Polgármestere

### ELŐTERJESZTÉS

Vác Város Önkormányzat Képviselő-testületének  
Pénzügyi - Ügyrendi Bizottsága  
2019. év november hónap 20. napi ülésére

**Szám:** 19/306-2/2019  
**Tárgy:** Tájékoztató a Váci Dunakanyar Színház Nonprofit Kft.  
működésének felülvizsgálatáról

**Melléklet:** -

**Előterjesztő:** Matkovich Ilona polgármester  
**Készítette:** dr. Zsidel Szilvia Jogi osztályvezető,  
Nagyné dr. Spiegelhalter Renáta jogi referens  
**Előadó:** Matkovich Ilona polgármester

**Előzmény/korábbi  
döntés:**  
**Terjedelem:** 2 oldal

**Bizottsági tárgyalások:** PÜB

**Döntéshozatal módja:** -

**Törvényességi  
véleményezésre bemutatva** Dr. Zsidel Szilvia  
Jogi Osztályvezető

**Törvényességi észrevétel:** Dr. Grmela Judit  
aljegyző

Nincs / az alábbi:

**Véleményezésre  
megkapta:** Kökény Szabolcs  
Pénzügyi és Adó Osztály osztályvezetője

**Véleményezésre  
megkapta:** Matkovich Ilona polgármester



## Tisztelt Bizottság!

Tájékoztatom Önöket, hogy a képviselő-testület 2019. évre vonatkozó munkatervének 2019. november 5-i módosítását a Képviselő-testület megszavazta, így a november 26-i ülésen napirenden szerepel a Váci Dunakanyar Színház Nonprofit Kft. (továbbiakban: Színház) működésének felülvizsgálata című előterjesztés.

Vác Város Önkormányzat Képviselő-testülete több alkalommal vizsgálta a Színház működését, többek között azt, hogy az ügyvezető túllépte-e hatáskörét, valamint a megkötött szerződések megfelelnek-e a törvényi előírásoknak.

Vác Város Önkormányzat Képviselő-testülete a 155/2017. (VI.22.) sz. határozatával Kis Domonkos Márkot választotta meg a Kft. ügyvezetőjének 5 év időtartamra 2017. október 01-től- 2022. szeptember 30-ig. Az ügyvezető feladatát munkaviszonyban látja el a 2017. szeptember 29. napján aláírt munkaszerződésbe foglalt rendelkezések alapján. Az előadóművészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX törvény 39. § (5) bekezdésében foglalt szabályoknak megfelelően a munkaszerződés 6.1. pontja szerint a Munkavállaló határozott idejű jogviszonyát rendes felmondással megszüntetni nem lehet.

Fentiek alapján a munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással, de rendes felmondással nem.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv (továbbiakban: Mt) 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Ebben az esetben nagyon fontos, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől **számított tizenöt napon (ún. szubjektív határidő)**, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől **számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni (ún. objektív határidő). (Mt. 210. § (2) bek).**

A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát **testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.** A testület az Ellenőrzési osztály ellenőrzéséről készült jegyzőkönyvét, az évente előterjesztett beszámolókat, valamint a színház által megkötött szerződéseket megismerte, így kicsúszott a testület a felmondás alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napos szubjektív határidőből, az ok bekövetkezésétől számított 3 év objektív határidő pedig ebben az esetben nem releváns, hiszen a testület tájékoztatása már megtörtént. A rendkívüli felmondás idejét nem a kötelezettségszegés kezdő napjától, hanem annak befejeződésétől kell számítani, de itt is figyelembe kell venni, hogy a testület tájékoztatása megtörtént.

Mt. 79. § (1) bekezdése szerint a munkáltató azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt, azonban ebben az esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára. Ebben az esetben nincs indoklási kötelezettsége a munkáltatónak, de az igazgató 12 havi távolléti díjra jogosult, mivel munkaviszonyából több, mint egy év van hátra.

Kérem a Tisztelt Bizottságot, hogy a tájékoztatót elfogadni szíveskedjen.

Vác, 2019. november 13.

**Matkovich Ilona s.k.**  
polgármester