

Szakmai ajánlás

Munkahelyi Kollektív

Szerződés

megkötéséhez

1996. május

A 96 - 03814



Készült a Friedrich Ebert Alapítvány
támogatásával.

Autore:

Szerző: Szabóné dr. Dénes Éva
a VDSZ munkajogi szakértője

Lektor: Paszternák György
a VDSZ alelnöke

Felelős kiadó: Főczek Lajos
az Autonóm Szakszervezetek
Országos Szövetsége
elnöke

Bevezetés

Az 1992. évi XXII. törvénnyel hatályba léptetett új Munka Törvénykönyve szakított a korábbi, részletekbe menő központi szabályozás elvével és a felek szerződéses szabadságának teret engedve, keretjellegű szabályozást valósított meg.

A munkajogviszonyok szabályozásának fontos formájává lépett elő – a törvény mellett – a szerződéses megállapodások rendszere, a munkáltató és munkavállalók, illetve a munkáltató és a munkavállalók csoportjai között. Ez utóbbi megállapodások fő formája a kollektív szerződés. Ezt egészíti ki a munkáltató és a szakszervezetek közötti egyéb megállapodások köre, például az adott éves bérfejlesztés vagy a minimálbér témakörében.

A hatályos törvényi szabályozás értelmében nem kötelező kollektív szerződést kötni. Joggal merül fel tehát egy munkahelyi közösségben, vagy munkaszervezetben, hogy *érdemes-e kollektív szerződést kötni, jó-e az ha van kollektív szerződés?* Ha ezt a kérdést mind a munkavállalók, mind a munkáltató igennel válaszolják meg, felmerül a következő kérdés: *mi legyen a kollektív szerződés tartalma?*

E *Szakmai Ajánlás* fenti kérdésekre adja meg a választ, felvázolja a törvényi keretek közötti helyi szabályozási lehetőségeket, felvillantva a kollektív szerződéses szabályozás előnyeit (és hátrányait, mert bizony ilyen is akad!), azokat a jogi és gazdasági érdekviszonyokat, amely a helyi szabályozás mikéntje, illetve az egyes módzatok közötti választás kérdésében eligazítást nyújtának.

A kollektív szerződésekről általában

A Munka Törvénykönyve 13. §-a az alábbiakat mondja ki:

Mt. 13. §

- (1) A munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza.
- (2) Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – jogszabállyal ellentétes nem lehet.
- (3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.
- (4) A kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása semmis, ha az a (2)–(3) bekezdésbe utkozik.
- (5) Ha e törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)–(2) bekezdésben foglaltakat kell érteni.

A törvény e szakaszában kijelöli a kollektív szerződést kötő felek szabad megállapodásának kereteit. A munkavállalóra kedvezőbb feltételekben megállapodhatnak a felek mindazon kérdésekben, amelyek az Munka Törvénykönyve „A MUNKAVISZONY” című harmadik részében törvényileg szabályoz.

Nincs eltérési lehetőség viszont azokban a kérdéskörökben, ahol a törvény azt kifejezetten tiltja. Az „*ettől érvényesen eltérni nem lehet*” megfogalmazás

Ahol kifejezett tilalommal nem találkozunk, illetve a törvény megerősíti a 13. §-ban általánosan megadott felhatalmazását, azokban a kérdésekben a felek szabadon megállapodhatnak. Segíti a törvény a jogalkalmazói eligazodását az alábbi figyelemfelhívó szövegfordulatokkal is: „*ha a felek másképp nem állapodnak meg*”; „*kollektív szerződés vagy a felek elérő megállapodása biányában*”; „*munkaviszonyjára vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés elérő rendelkezése biányában*”; „*kollektív szerződés vagy a felek megállapodása előírhatja*” stb.

A munkavállaló javára történő kedvezőbb megállapodás egyaránt meghatározható a kollektív szerződésben és a munkaszerződésben is.

A munkavállalóknak azért lehet érdeke a kollektív szerződéses szabályozás, mert nem kell egyénileg kialakítani a törvényi mértékeknél kedvezőbb szabályozást, a szakszervezet érdekmegjelenítő és érdekvényesítő ereje hatatosabb alkupoziót jelent a munkáltatóval szemben.

Megjelenésében az a jó kollektív szerződés, amely világos, áttekinthető, könnyen kezelhető a munkáltató, a munkavállalók, a szakszervezetek és mindazon beosztásban dolgozók számára, akik a munkaviszonnyal kapcsolatos döntéseket előkészítik, végrehajtják, az intézkedéseket fogantatásítják.

Ma már nem kötelezi jogszabályi előírás a feleket arra, hogy határozott időre szólóan kössék meg a kollektív szerződést. A határozott időre szóló kollektív szerződésnek sajátossága, hogy egy adott időpontban az egész kollektív szerződés hatálya megszűnik és a feleknek minden egyes kérdésben, aminek szabá-

lyozását továbbra is szükségesnek tartják, újból meg kell állapodni. Ez adott helyzetben mindkét fél számára hátrányos lehet, idő- és költségigényes. A határozatlan idejű kollektív szerződés megkötése mellett szól egy másik érv is, az hogy a törvényben – vagy magában a kollektív szerződésben meghatározott – felmondási idő alkalmazásával a kollektív szerződés hatálya – ha a felek érdekei abba az irányba mutatnak, hogy ne legyen kollektív szerződés – lényegében hosszabb időbeli kötöttség nélkül megszüntethető.

A kollektív szerződés megkötése

Egy munkáltatói szervezetnél egy kollektív szerződés köthető, akkor is, ha adott munkáltatótól több szakszervezet is működik. A munkáltató részéről a munkáltatói szervezetet képviselő első számú vezető jogosult a kollektív szerződés megkötésére, a munkavállalói részről pedig a munkavállalók által támogatott szakszervezet(ek). A szakszervezetek támogatottsága – így a kollektív szerződés kötési jogosultság – az üzemi tanácsi választásokon a szakszervezet(ek)re leadott szavazatok alapján állapítható meg.

E szabályokat a törvény kötelező jelleggel (kogens szabályozással) állapítja meg:

Mt. 31. §

Kollektív szerződést egyrészről a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másrészről a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

32. §

Kollektív szerződés kötése az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviseleti szervezet jogosult, amely érdekképviseleti tevékenységében a kollektív szerződést kötött másik féllel szemben független. A munkáltatói érdekképviseleti szervezet kollektív szerződés-kötési jogosultságához szükséges az is, hogy tagjai erre felhatalmazzák.

33. §

- (1) A munkáltatótól egy kollektív szerződés köthető.
- (2) A szakszervezet – a (3)–(5) bekezdésben foglalt eltéréssel – jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelölje az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszereztek.
- (3) Ha a munkáltatótól több szakszervezet rendelkezik képviselettel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöljei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét.
- (4) Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [29. § (2) bekezdés] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöljei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.
- (5) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés kötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöljei az üzemi tanács választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték.
- (6) Ha a (2), illetve (3) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöljei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szer-

zik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz.

- (7) A (2)–(5) bekezdésben foglalt támogatottság meghatározásakor a 29. § (2)–(3) bekezdésének előírásait megfelelően alkalmazni kell. (8) A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalásokon a munkáltatótól képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.

Kis létszámot foglalkoztató cégeknek érdemes odafigyelni a (6) bekezdésben foglalt szabályra, miszerint szakszervezet(ek) kellő támogatottságának hiányában is lehet kollektív szerződést kötni. A kötő felek ebben az esetben a munkáltató és a teljes munkavállalói kör. Így a kisebb szervezetekben is lehet élni a kollektív szerződés szabályozás adta előnyökkel.

A kollektív szerződés tartalma

A kollektív szerződés az Munka Törvénykönyve szerint az alábbiakat szabályozhatja.

Mt. 30. §

Kollektív szerződés szabályozhatja:

- a) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;
- b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.

Jelen Ajánlás a kollektív szerződés indokolt / lehetséges tartalmát az alábbi témarendben kívánja bemutatni és egyben ajánlja a megkötendő kollektív szerződések belső szerkezeti formájaként is.

- I. rész: a kollektív szerződés célja, a kötő felek meghatározása
- II. rész: a kollektív szerződés hatálya
- III. rész: a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályozások
- IV. rész: a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok
- V. rész: a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer
- VI. rész: záró rendelkezések

A kollektív szerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

Útmutató az Ajánláshoz

- az eltérő betűtípussal szedett rész a kollektív szerződés ajánlott szövegét tartalmazza (kollektív szerződés minta címmel)
- dőlt betűvel szedett rész a szakmai magyarázatot tartalmazza
- kis betűtípus a törvény szövegét jelzi

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINTA

Első rész

1. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS CÉLJA

E kollektív szerződés célja, hogy szabályozza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának és teljesítésének módját, az eljárási rendet, a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK

E kollektív szerződés a munkáltató és a munkáltatónál működő szakszervezet(ek) között jött létre. A felek kinyilvánítják, hogy a kollektív szerződés hatályosulása érdekében, a szabályok betartása és betarthatósága érdekében minden tőlük elvárható intézkedést megtesznek.

Második rész

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

A felek elismerik, hogy a gazdálkodó szervezetre hatályos középszintű (több munkáltató által kötött és/vagy szakágazati és/vagy ágazati) kollektív szerződés rendelkezéseit e kollektív szerződés tekintetében és az alkalmazás során minimális feltételleként kell kezelni, kivéve, ha a tágabb hatályú kollektív szerződés másként rendelkezik.

A kollektív szerződés szabályai nem érintik a munkavállalók munkaszerződésében rögzített foglalkoztatási feltételeket. A kollektív szerződés módosítása nem eredményezi automatikusan a munkaszerződés módosítását.

A kollektív szerződésben biztosított egyes juttatásokra és kedvezményekre vonatkozó szabályok hatályon kívül helyezése esetén a munkavállalókat változatlanul megilletik azok a juttatások és kedvezmények, amelyeket a munkaszerződésben kikötöttek.

A felek vállalják, hogy haladéktalanul a másik oldal tudomására hozzák az

általuk megismert olyan tényeket, amelyek a kollektív szerződés hatályosulását akadályozzák, továbbá saját hatáskörükben intézkednek, ha a kollektív szerződés szabályait nem a szabályozási célokkal összhangban, annak megfelelően alkalmazzák a nekik alárendelt szervek, illetve személyek.

A kollektív szerződést kötő felek együttműködnek annak érdekében, hogy a munkáltatói szervezet jövőbeni átalakulása vagy privatizációja során a kollektív szerződés rendelkezései az új munkáltató tekintetében is hatályban maradjanak, *vagy ennél konkrétabb kötelezettség vállalás szükségessége esetén:* a munkáltatói szervezet jövőbeni átalakulása vagy privatizációja során a munkáltató vállalja, hogy a kollektív szerződés érvényben tartását képviseli a tárgyalások során.

3.1. Időbeli hatály

A kollektív szerződés időbeli hatályánál kell szabályozni azt a kérdést, hogy határozott, vagy határozatlan időre szólóan kötik-e a felek. Utóbbi esetben ennél a pontnál indokolt szabályozni a felmondás szabályait is. A Munka Törvénykönyve e témakörben az alábbiakat szabályozza:

Mt. 39. §

- (1) A kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződés-kötőt fél három hónapos határidővel felmondhatja.
- (2) A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.
- (3) Ha a kollektív szerződést több szakszervezet vagy több munkáltató, illetve több munkáltatói érdekképviselet szervezet együttesen kötötte, a felmondás jogát – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződés-kötőt fél gyakorolhatja.
- (4) A több munkáltató, illetve a több munkáltatói szervezet által együttesen kötött kollektív szerződés felmondása esetén a kollektív szerződés csak azon munkáltató munkavállalóra nézve veszti hatályát, amely a felmondás jogát gyakorolta.
- (5) Ha az újabb üzemi tanács választáson valamely szakszervezet a 33. § (5) bekezdése szerint kollektív szerződéskötésre válik jogosulttá, a kollektív szerződést – a felekre irányadó szabályok szerint – felmondhatja.

40. §

- (1) A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti. Ha a kollektív szerződést több munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi munkáltató, illetve a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát.
- (2) A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

41. §

- (1) A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

3.1.1.

E kollektív szerződést a felek határozatlan időtartamra kötik. Hatályba lépéséről a felek a „Záró rész”-ben rendelkeznek.

3.1.2.

A tárgyévi juttatásokra vonatkozó szabályok felülvizsgálatát a felek minden év március 31-ig megkezdik és a megállapodásokat legkésőbb június 30-ig hatályba léptetik.

A tárgyévi juttatásokat január 1-re visszamenőleges hatállyal csak a munkavállalókra kedvezőbb feltételekkel lehet hatályba léptetni.

3.1.3.

A felek a kollektív szerződés módosításainak hatályba léptetését minden esetben dátumszerűen határozzák meg.

3.1.4.

A kollektív szerződést a felek három hónapos határidővel, a tárgyév június 30. vagy december 31. napjára írásban felmondhatják. A felek vállalják, hogy a felmondást követő 15 napon belül megkezdik a tárgyalásokat új kollektív szerződés megkötése érdekében.

3.2. Személyi hatály

Itt kell rendelkezni arról a kérdésről, hogy kívánják-e kiterjeszteni a kollektív szerződés hatályát a rendszeresen munkáltatónál tevékenykedő, de munkaviszonyban nem álló személyekre, illetve kívánják-e valamely szűkítést alkalmazni a személyi hatály tekintetében.

A kollektív szerződés hatálya kiterjed minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra.

Fenti körbe tartoznak – értelemszerűen – a nyugdíj melletti munkaviszonyt létesített munkavállalók, valamint a munkaviszonyuk fenntartása mellett függetlenített státuszú szakszervezeti tisztségviselők is.

A további munkaviszonyokra és a szakmunkástanulókra a kollektív szerződés hatálya a munkaszerződésükben, illetve tanulói szerződésükben meghatározottak szerint terjed ki.

Fontos lehet a kollektív szerződésben megjegyezni, a Munka Törvénykönyve szövegét beidézve, hogy

Mt. 189. §.

A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

A vezető ebben a vonatkozásban kizárólag a munkáltatói szervezet első számú vezetője. A belyettesekre, középvezetőkre a kollektív szerződés hatálya kiterjed. Az első számú vezetővel megkötött munkaszerződésben (menedzseri szerződésben) azonban az egyes alkalmazási kérdésekben való megállapodás kapcsán választhatják a felek azt a megoldást, hogy konkrétan megállapodnak a kollektív szerződés egyes pontjainak érvényesülésén (például a végkielégítés, szociális juttatások stb. tekintetében – ezáltal

nem kell bemásolni a menedzseri szerződésbe a kollektív szerződés több oldalnyi szabályozását).

3.3. Területi hatály

Ennél a pontnál kell szabályozni a több telephelyes munkáltatói szervezetek esetében a függelékekre vonatkozó lehetőséget.

Az e kollektív szerződésben meghatározott szabályok kiterjednek az Rt. valamennyi telephelyére, kirendeltségére, munkahelyére. A városi telephelyre vonatkozó eltérő szabályokat – kizárólag az e kollektív szerződés 1. sz. mellékletében adott felhatalmazás alapján és az ott meghatározott kérdések tekintetében – a telephely vezetője és a telephelyen képviselővel rendelkező szakszervezet állapítja meg. A függelék kollektív szerződésbe ütköző rendelkezése érvénytelen, helyette a kollektív szerződés szabályát kell alkalmazni.

Harmadik rész

A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

Az Ajánlás elején kifejezték szerint indokolt lehet a törvény ide vonatkozó főbb szabályait beidézni a kollektív szerződés szövegébe, de mindig jól elkülönítendő módon.

4. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

Mt. 76. §

- (1) A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre.
- (2) A munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.
- (3) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló személyi alapbérét, munkakörét és a munkavégzés helyét. A felek ezen túlmenően más kérdésekben is megállapodhatnak.
- (4) A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába állást követő harminc napon belül.

A munkaviszony létesítésénél – azonos feltételek esetén – előnyben kell részesíteni azokat a munkavállalókat, akiknek munkaviszonyuk korábban e munkáltatónál (vagy közvetlen jogelődjénél) átszervezéssel, létszámleépítéssel, munkakör megszűnéssel összefüggésben szűnt meg (lásd még 17. pont).

4.1. A munkaszerződés tartalma

Ha a munkaszerződést kötő felek eltérően nem állapodnak meg, a munkaszerződés – a törvényileg kötelező (munkakör, személyi alapbér, munkavégzés helye) elemeken túl – az alábbi alkalmazási feltételeket tartalmazza:

- a munkaviszony kezdő időpontja
- az Rt-nél alkalmazott besorolási rendszer szerinti bérkategória
- a személyi alapbérén kívüli rendszeres díjazási elemek (például műszakpótlék)
- változó munkahelyre vonatkozó kikötések
- határozatlan vagy határozott idejű alkalmazás ténye, ez utóbbi esetben az időtartam megjelölésével
- próbaidő kikötés vagy a próbaidő nélküli alkalmazás ténye
- további munkaviszonyok létesítésére vonatkozó általános engedély vagy tilalom (a munkakör jellegétől függően)
- a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időként elismert időtartam
- a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően terhelő olyan kötelezettségek, amely a további elhelyezkedését befolyásolja, s az ennek fejében biztosított ellenérték

A munkaviszony lényeges elemeiben történő *megállapodás előtt* a dolgozót tájékoztatni kell az alkalmazási feltételekről, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A munkaszerződést legkésőbb a munkába lépés napján *írásba* kell foglalni.

4.2. Próbaidő

Az Rt-nél a próbaidő mértéke – a munkaszerződést kötő felek eltérő megállapodása hiányában – az alábbi:

- | | |
|--------------------------------|--------|
| – segédmunkás | 30 nap |
| – betanított munkás | 45 nap |
| – szakmunkás | 60 nap |
| – ügyviteli alkalmazott | 30 nap |
| – ügyintéző | 60 nap |
| – vezető beosztású alkalmazott | 90 nap |

4.3. Változó munkahelyű munkakörök

Az Rt-nél az alábbi munkakörök minősülnek változó munkahelyűnek:

- gépkocsivezetők
- karbantartó munkakörök
- rendészeti munkakörök
- gondnoksági munkakörök

- munkavédelmi, tűzvédelmi munkakörök
- energetikus
- szervezők
- belső ellenőr
- ellenőrzési feladattal megbízott dolgozók

Fenti munkakörben alkalmazott munkavállalók a munkaszerződés ilyen irányú kikötése hiányában is változó munkahelyű munkavállalóknak minősülnek.

Változó munkahelyről akkor beszélünk, amikor a munkaszerződésben meghatározott munkavégzési helyen kívüli területen; a munkáltató más településen; más munkáltató területén; vagy közterületen kell rendszeresen a munkát végezni. A változó munkahely feltételei tehát a munkaszerződésben rögzített munkavégzés helyéhez képest határozhatóak meg.

4.4. A munkaszerződés módosítása

Mt. 82. §

- (1) A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.
- (2) Kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.
- (3) A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

83. §

Ha a munkavállalót megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott idő lejártát követően a munkaszerződés szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésekre tekintettel módosítani kell.

4.4.1.

A kinevezéssel, megbízással, választás útján betöltött vezetői munkakörök, illetőleg a függetlenített szakszervezeti tisztségviselők esetében, ha a kinevezés, megbízás, vagy a választás határozott időre szól, ez nem érinti a munkavállaló korábbi határozatlan idejű munkaviszonyát. A határozott idő lejártát követően a határozatlan idejű munkaszerződési feltételekkel kell az érintett munkavállalót tovább foglalkoztatni; vagy ha ez nem lehetséges, végzettségének, képességeinek, egészségi állapotának megfelelő munkakör betöltését kell számára felajánlani. Az új munkakörben való foglalkoztatás feltételei csak közös megegyezéssel állapíthatók meg.

4.4.2.

A nem fegyelmi okból – a munkavállaló hozzájárulásával – alacsonyabb munkakörbe, besorolási kategóriába sorolt dolgozónak az *átképzéssel* betölthető munkahelyek megszerzése érdekében az átképzés lehetőségét fel kell ajánlani.

5. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

Mt. 86. §

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával;
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;
- a határozott idő lejártával.

86/A. §

Ha a munkaviszony a 86. § b) pontjában foglaltak alapján szűnik meg, a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetnek megfelelő összeget ki kell fizetni, kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabére nem lenne jogosult.

87. §

(1) A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
 - b) rendes felmondással;
 - c) rendkívüli felmondással;
 - d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
 - e) A 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.
- (2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.
- (3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaviszony megszűnésére és a megszüntetésére vonatkozó tartalmi és eljárási törvényi szabályok részleteit az Munka Törvénykönyve 86-101. §-ai tartalmazzák. Célszerű lehet ezt a kollektív szerződéshez kiegészítésként csatolni.

A munkaviszony megszűnésére és a megszüntetésére vonatkozó részletes törvényi szabályokat a kollektív szerződéshez 2. sz. kiegészítésként csatolni kell.

5.1. Felmondási idő

Az Rt-nél munkaviszonyban töltött idő alapján a felmondási idő mértéke az alábbi:

- év után nap
— év után nap
—
—
— stb.

5.1.1.

Ha a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetésére átalakulás, átszervezés, munkakör megszűnés, létszámleépítés indoklással kerül sor, a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavégzés alól.

5.2. Végkielégítés

5.2.1.

Az Rt-nél munkaviszonyban töltött idő alapján a végkielégítés mértéke az alábbi:

- év után hónap
— év után hónap
— stb.

5.2.2.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a munkavállalót a megállapodás szerint illeti meg végkielégítés, amelynek mértéke nem lehet több, mint ami az előző pontban szabályozottak szerint járna.

5.3. Munkaviszonyban töltött idő

A felmondási idő, a végkielégítés és az egyedi munkáltatói döntések során az Rt-nél munkaviszonyban töltött idő alatt az alábbiakat kell érteni.

- a Vállalatnál,
— a Rt-nél,
— a Kft-nél,
— stb.

munkaszerződés alapján munkaviszonyban töltött időt, amelyek időbeli megszakítás nélkül folytatódtak az átalakulási, átszervezési intézkedések során.

E körbe tartoznak a munkáltató, illetve a jogelőd munkáltatóknál munkaviszonyban álló azon munkavállalók, akik függetlenül a szakszervezeti státuszukkal összefüggésben a szakszervezet munkajogi állományába kerültek áthelyezésre, majd onnan visszahelyezésre.

A munkaviszonyban töltött idő meghatározásánál a Mt. 209. §-ában foglaltakat is figyelembe kell venni, azzal az eltéréssel, hogy az „áthelyezés” keletkezett munkaviszonyok folyamatosságát a kollektív szerződés a végkielégítés tekintetében is elismeri.

Mt. 209. §

Ha a munkavállaló munkaviszonya a törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szünteti meg – a 95. § alkalmazását kivéve – úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

E kollektív szerződéses szabályozás nem érinti a munkavállalók munkaszerződésében rögzített, egyéb munkáltatónál eltöltött idő jogfolytonosnak történő elismerését.

5.4. Felmondási védelem, korlátozás

A felmondási tilalom alatt álló munkavállalók munkaviszonya a védelmi idő alatt munkáltatói rendes felmondással egyáltalán nem szüntethető meg, a felmondási korlátozás alatt álló munkavállalóké pedig csak olyan súlyos indokra alapozva, amely mellett a munkáltatótól nem várható el a munkavállaló további foglalkoztatása, mert az részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan nagy terhet jelentene.

A felmondási korlátozás alatt álló munkavállaló munkaviszonyát nem lehet addig megszüntetni, amíg van olyan munkakör, amelynek betöltésére a munkavállaló alkalmas, feltéve, hogy az abban történő foglalkoztatását vállalja.

Javaslatok a felmondási tilalmak vagy korlátozások körének kiegészítésére:

- tartós külföldi külszolgálat időtartama
- házastárs tartós külföldi szolgálata idejére a munkavállalónak engedélyezett fizetés nélküli szabadság időtartama
- munkáltató által engedélyezett vagy elrendelt továbbképzés ideje alatt
- öregségi nyugdíj jogosultság megszerzése előtti öt éven belül
- sorkatonai vagy polgári szolgálatot teljesítő egyén házastársának
- legalább három eltarthatóval való gondoskodás, ha a család egy főre jutó jövedelme nem éri el az országos minimálbér mértékét
- egyedülálló munkavállaló esetében, ha legalább két 18 éven aluli gyermekről gondoskodik

5.5. Rendkívüli felmondás

5.5.1. A munkáltató rendkívüli felmondása

A munkáltató rendkívüli felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha a munkavállaló munkaviszonyából eredő kötelezettségsszegése kimeríti az Mt. 96. §-ban szabályozott feltételeket, így különösen:

- munkáltatóval szemben vagy másutt vagyon elleni bűncselekmény elkövetése
- munkahelyen ittas vagy kábítószeres állapotban való megjelenés, illetve munkahelyi italozás, kábítószer-fogyasztás
- igazolatlan hiányzás egybefüggően két napig, illetve egy éven belül összesen három napot
- szándékos rongálás, ha a kár mértéke Ft-ot meghaladja
- súlyosan gondatlan magatartással való károkozás, ha a kár mértéke eléri a Ft-ot
- munkatársnak, a munkáltató ügyfelének, vagy a munkáltatóval üzleti kapcsolatban álló személynek tettleg való bántalmazása
- üzleti (üzemi) titok megsértése, a cég jó hírnevének, hitelének jelentős mértékű rontása.

5.5.2. A munkavállaló rendkívüli felmondása

A munkavállaló rendkívüli felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát, ha a munkáltató kötelezettségsszegése kimeríti az Mt. 96. §-ban szabályozott feltételeket, így különösen:

- nem fizeti meg a munkavállaló munkabérét, egyéb járandóságát, vagy azzal több mint két hetes késedelembe esik
- nem biztosítja a megfelelő és biztonságos munkavégzési feltételeket, és a munkavállaló élete, testi épsége, egészsége közvetlen veszélybe kerül
- a munkavállalót bűncselekmény elkövetésére utasítja.

6. MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

6.1. Általános előírások

6.1.1.

A munkavállaló köteles haladéktalanul értesíteni a munkahelyi vezetőjét, vagy munkatársait, ha a munkahelyen való megjelenése akadályba ütközik.

6.1.2.

A munkavállaló közvetlen munkahelyi vezetője, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója minden olyan tényt, körülményt, vagy adatot köteles közölni a munkavállalóval, amely a munkavállaló munkáltatói szervezeten belüli helyzetét érinti.

6.1.3.

A munkavállaló köteles vezetője tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt, cselekvést észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat vagy jó hírét sértheti.

6.2. Átírányítás

A munkáltatót egyoldalúan megillető intézkedési jogok gyakorlása előtt, így különösen – az ideiglenesen más munkakörbe, más munkahelyre való átirányításkor, rendkívüli munkavégzés elrendelésekor – a munkáltató köteles egyeztetni a munkavállalóval.

A munkáltató által elrendelhető munkakörbe nem tartozó, vagy más munkáltatónál, vagy az állandó munkahelyen kívüli munkavégzés elrendelésének leghosszabb tartama – ha a felek másként nem állapodnak meg – egybefüggően maximum egy hónap lehet, évenként pedig nem haladhatja meg a két hónapot.

6.3. Kötelező írásbeliség

A munkáltató az alábbi intézkedéseit csak *írásban* rendelheti el:

- két hetet meghaladó mértékű helyettesítés
- ideiglenesen más munkakörben vagy más munkahelyen történő munkavégzés elrendelése és díjazásának feltételei
- más munkáltatóhoz való kirendelés
- készenlét elrendelése
- pihenőnapon és munkaszüneti napon történő rendkívüli munkavégzés elrendelése

Az írásba foglalás elmulasztása esetén a munkavállaló hátrányos jogkövetkezmények nélkül megtagadhatja az intézkedés teljesítését.

6.4. Titoktartási kötelezettség

A munkáltató vezetője utasításban határozza meg azon titkok, információk körét, amelyek titoktartási kötelezettség alá tartoznak.

ML. 103. §

- (3) A munkavállaló köteles a munkája során tudomásra jutott üzemi (üzleti) titkok, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomásra, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.

6.5. Mentésülés a munkavégzés alól

ML. 107. §

Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól

- a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;
- b) közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;
- c) ha keresőképtelen beteg;
- d) a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára;
- e) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;
- f) ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;
- g) munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján.

A munkavállaló a munka törvénykönyvi esetekben kívül az alábbi esetekben mentesül a munkavégzési kötelezettség alól:

- házasságkötése alkalmából két munkanapra
- gyermek születése alkalmából az apa három munkanapra.

Akár itt, akár a pótszabadságoknál lehet a fenti esetekhez hasonló helyzetek-re további fizetett szabadságot biztosítani.

6.6. További munkaviszonyok létesítése

A munkavállalók azokat a további munkaviszonyokat, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyokat kötelesek *írásban* bejelenteni a közvetlen munkahelyi vezetőjüknek, amelyek ellátása a munkaidejük idejével – részben vagy egészben – egybeesik.

A bejelentési kötelezettség kiterjed a tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységekre is.

A munkahelyi vezető véleményezését követően a jóváhagyás kérdésében a munkáltatói jogkörgyakorló dönt.

6.7. Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása

ML. 109. §

- (1) A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére kollektív szerződés – az eljárási szabályok meghatározása mellett – a 96. § (1) bekezdésében foglaltakon kívül egyéb jogkövetkezményeket is megállapíthat.
- (2) A kollektív szerződés hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonyhoz kötődő hátrányokat állapíthat meg, amelyek a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sérül. Hátrányos jogkövetkezményként pénzbürség nem írható el.
- (3) Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségzegés elkövetése óta egy év már eltelt.
- (4) Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.
- (5) Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen.

6.7.1.

A munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben az alábbi hátrányos jogkövetkezmények állapíthatók meg:

- írásbeli figyelmeztetés
- prémium csökkentése, illetve megvonása
- személyi alapbér *tíz* százalékkal való csökkentése legfeljebb egy évre
- határozott időre szóló vezetői megbízás visszavonása
- a munkaviszony rendkívüli felmondása

A fenti joghátrányok együttesen is kiszabhatók.

Nem lehet fenti joghátrányokat alkalmazni, ha a vétkes kötelezettségzegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásra jutásától számított *három* hónap, (rendkívüli felmondás esetén *három* munkanap), illetve a kötelezettségzegés elkövetésétől egy év már eltelt.

6.7.2.

A hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás megindítását írásban kell közölni az érintett munkavállalóval.

Az eljárás során a munkavállalót meg kell hallgatni, jogi képviselőjének részvételét biztosítani kell. Mellőzhető a meghallgatás, ha a munkavállaló személyével összefüggésben elháríthatatlan akadály merül fel.

A vétkes kötelezettségsegedés bizonyítása a munkáltatót terheli.

A munkavállaló az eljárás lefolytatása alatt, maximum *harminc* napra az állásából felfüggeszthető. A felfüggesztés idejére a dolgozót kizárólag a személyi alapbére szerinti díjazás illeti meg.

6.7.3.

Az eljárást a megindításától számított *harminc* napon belül (rendkívüli felmondás jogkövetkezmény esetén *három* munkanapon belül) a munkáltatói jogkörgyakorló írásos határozatával kell lezárni.

A határozatnak tartalmaznia kell:

- a munkavállaló nevét, (személyi adatait), munkakörét
- a kötelezettségsegedés tényszerű megjelölését
- a kiszabott joghátrányt, a végrehajtás módját
- jogorvoslati lehetőségeket
- részletes indoklást, bizonyítékok feltárását
- írásos dokumentumok csatolását.

6.8. Tanulmányi támogatások

A munkáltató támogatja a munkavállalók iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli továbbtanulását, képzését.

A továbbtanulási igényét a munkavállaló a közvetlen munkahelyi vezető-jénél írásban jelentheti be (lásd: 1. sz. kiegészítés).

A továbbtanulás támogatásáról a munkahelyi vezető és a személyügyi vezető javaslata alapján a munkáltatói jogkörgyakorló dönt. A továbbtanulás munkáltatói támogatás feltételeiről, a munkavállaló által vállalt kötelezettségekről a felek tanulmányi szerződést kötnek.

FIGYELEM!

A kollektív szerződésben nem célszerű részletezni a támogatások formáit, mértékét, mert akkor az Mt. 111. §-a értelmében a támogatás megadása kötelező (azt a munkáltató a kollektív szerződésben bevállalta), tanulmányi szerződés nem köthető. A támogatásokról tehát nem a kollektív szerződésben, hanem a tanulmányi szerződésben célszerű rendelkezni.

Tanulmányi szerződésben célszerű megállapodni a támogatás, illetve a munkavállalói terbeli kötelezettségek alábbi kérdéseiről:

- költségek átvállalása: tandíj, taneszközök, utazás, szállás stb.

- tanulmányi szabadidő biztosítása (a tv. csak az iskolarendszerű képzésnél írja elő kötelezően)
- szabad időre járó díjazás mértéke
- a kötelezően munkaviszonyban töltendő idő tartama
- az időtartam számításának módja, különös tekintettel a munkavégzési kötelezettségekkel nem járó hosszabb idejű távollétekre (sorkatonai szolgálat, szülési szabadság, gyás stb.)

Az iskolarendszerű továbbképzés keretében tanulmányi szerződés hiányában is kötelező biztosítani a munkavállalók számára az oktatáson és a vizsgákra való részvételre, illetve a vizsgákra való felkészülésre a törvényben előírt szabadidőt, munkabér-fizetési kötelezettség nélkül.

6.9. Formaruha

Az alábbi területen és munkakörökben dolgozó munkavállalók a munkavégzésük során a 2. sz. mellékletben részletezett feltételek szerinti formaruhat kötelesek viselni:

- rendészet
- ügyfélszolgálat
- protokoll
- stb.

A formaruha költségeit a munkáltató viseli.

A formaruha viselésére nem kötelezett munkavállalók is – a vezető beosztású munkavállalókat kivéve – kötelesek az egységüket megjelölő kitűzőt viselni.

A kitűzőt az Rt. biztosítja.

7. MUNKADÍDŐ – PIHENŐIDŐ

7.1. Munkaidő mértéke

A munkáltatónál irányadó munkaidő napi *nyolc* óra, azaz heti *negyven* óra két pihenőnap biztosítása mellett.

Az ettől eltérő – rövidebb, hosszabb – munkaidőt a 3. sz. melléklet tartalmazza.

A városi egység munkarendjét a gyáregységi kollektív szerződés függeléke szabályozza.

A mellékletben, függelékben meghatározott munkaidő-rendtől eltérni a munkavállalóval történő előzetes megállapodás alapján lehet.

7.2. Munkaidő-beosztás

A *folyamatos és folytonos munkarend*en alapuló munkaidő-beosztást a 4. sz. melléklet tartalmazza.

Előre nem látható, rendkívüli körülmények esetén a kollektív szerződés szerinti munkaidő-rendtől eltérő munkavégzés elrendelhető, kivéve azon munkavállalókat, akik túlmunka végzési tilalom alatt állnak (lásd Mt. 128. §).

Kéthavi munkaidő-keretet alapul véve, *egyenlőitlen* munkaidő-beosztásban foglalkoztathatóak a munkavállalók az alábbi munkahelyen:

- szállítás
- raktárak
- pénzügy
- számvitel
- bérelszámolás
- stb.

A központi és a gyáregységi szellemi besorolású munkavállalók *rugalmas* munkaidő-beosztásban teljesítik munkaidejüket. A rugalmas munkaidő-beosztás feltételeit az 5. sz. melléklet tartalmazza.

A fizikai állományú csoportvezetői munkakörű munkavállalók kivételével a csoportvezető, osztályvezető és az ennél magasabb besorolású munkavállalók, valamint a titkárnők, anyagbeszerzők, üzletkötők *kötetlen* munkaidő-beosztásban dolgoznak, részükre túlmunkáért ellenérték nem jár.

7.3. Munkanap áthelyezése

A felek megállapodnak, hogy *egy* évben belül legfeljebb *hat* munkanap áthelyezése, illetve szabadnappal történő felcserélése rendelhető el.

E mértéken belül kell megoldani a karácsony és újév közötti munkanapok előzetes ledolgozását is.

A munkáltató tervezett intézkedését megelőző *harminc* nappal köteles a szakszervezettel egyeztetni.

7.4. Rendkívüli munkavégzés (túlmunka, készenlét)

Mt. 127. §

- (1) Túlmunka a munkavállaló rendes napi munkaidejét meghaladó munka. Ha a munkaidő előzetesen munkanapokra nincs beosztva, a munkaidő-kereten felül végzett munka a túlmunka. E rendelkezéstől érvényesen nem lehet eltérni.
- (2) Az elrendelés szempontjából a túlmunkával esik egy tekintet alá a pihenő- vagy munkaszüneti napon végzett munka. Ha a munkavállalót a heti pihenőnapján munkára igénybe vették, helyette elsősorban másik pihenőnapot (pihenőidőt) kell adni a munkavégzést követő hónap végéig.
- (3) Nem túlmunka, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

Az Rt-nél az *egy* munkavállalónak *egy* naptári évben elrendelhető *túlmunka* mértéke 180 (*egyszáznyolcván*) óra.

A karbantartás és a gondnokság munkavállalói, valamint az osztályvezetői és annál magasabb beosztású munkavállalók részére *készenlét* rendelhető el.

A készenlétet *írásban*, a szolgálat idejét megelőző hónapban kell elrendelni.

A túlmunka és a készenlét ellenértéke főszabályként: pénzbeni megváltás.

A heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkavégzés ellenértéke főszabályként: másik pihenő nap a munkavégzés hónapját követő hó végéig.

A munkavállaló kérésére – a pénzbeni megváltás helyett – a rendkívüli munkavégzéssel egyező időtartamú szabadidőt (*vagy: a rendkívüli munkavégzés pótlékokkal együtt figyelembe vett díjazásával egyező szabadidőt* kell) kell biztosítani. Kivétel ez alól a lakáson eltöltött készenlét esete, amely időre csak pénzbeli ellenérték jár.

Nem jár a rendkívüli munkavégzésért ellenérték a kötetlen munkaidő-beosztású munkavállalóknak (lásd: 7.2. pont).

7.5. Munkaközi szünet

A munkaközi szünet időtartama napi *harminc* perc.

A munkaközi szünet minden munkaidő-beosztásban a munkaidőn belül kerül kiadásra.

A munkahelyi vezetők feladata a munkaközi szünet igénybevételének biztosítása azzal, hogy a munkahelyek, egységek, osztályok nem maradhatnak az egység tevékenységébe tartozó körben intézkedésre jogosított munkavállaló nélkül.

7.6. Napi pihenőidő

Mt. 123. §

- (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább üzenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.
- (2) Az (1) bekezdéstől kollektív szerződés vagy a felek megállapodása térhet el, de legálább nyolc óra pihenőidőt ilyen esetben is biztosítani kell.
- (3) A kollektív szerződés előírhatja, hogy a készenlétet követően a munkavállalót pihenőidő nem illet meg.

Az Rt-nél az alábbi munkakörökben, illetve esetekben a napi pihenőidő hossza *nyolc* óra is lehet (*vagy havonta maximum két alkalommal nyolc óra is lehet*):

- karbantartói munkakörök
- szállítási munkakörök
- raktárosi munkakörök

- rendészeti munkakörök
- túlmunkavégzés esete
- készenlét esete
- külföldi ügyfelek kötelező fogadása
- stb.

A munkavállalókat lakáson eltöltött készenlét időtartama után külön pihenő-idő nem illeti meg.

A munkahelyen eltöltött készenlét esetén a következő munkavégzés, illetve készenlégi szolgálat beosztásáig legalább *nyolc* óra pihenő időt biztosítani kell.

7.7. Heti pihenőnap

Az Rt. minden munkaidő-beosztásnál biztosítja a heti *két* naptári napnak megfelelő heti pihenőidőt.

A pihenőnapok az alábbi munkaterületen havonta összevontan is kiadhatóak:

- rendészeti
- oktatási központ
- üdülői alkalmazottak
- stb.

7.8. Pótszabadságok

Az Rt. a Munka Törvénykönyvében szabályozott pótszabadságokon (Mt. 132. §) kívül az alábbi pótszabadságokat biztosítja:

- a munkavállaló házasságkötése alkalmával 2 munkanap
- a munkavállaló saját háztartásában eltartandó gyermek születése esetén az apának 2 munkanap
- gyermekét egyedül nevelő szülőnek 1–1 munkanap
- gyermekeként és évenként 4 munkanap
- vezető besorolású munkavállalóknak 3 munkanap
- titkárnőknak (vezető mellé beosztottak)
- folyamatos és folytonos munkarendben dolgozó munkavállalók számára 2 munkanap

7.9. Szabadság igénybevételének elrendelése

A munkáltató a szervezet működésével kapcsolatos – a működés leállításával együttjáró – szabadság-elrendelési tervzetét köteles előzetesen egyeztetni a szakszervezettel a leállítás tervezett időpontja előtt *két* hónappal.

8. MUNKA DÍJAZÁSA

8.1. Bérrendszerek, bérformák

Az Rt-nél alkalmazott bérézési formákat a 6. sz. melléklet tartalmazza.

8.2. Besorolási rendszer

Az Rt-nél a munkakörök a 7. sz. mellékletben közölt feltételek alapján, fizikai és szellemi munkaköri csoportosításban, a munkakör ellátásához szükséges iskolai végzettség, a munkakör ellátásánál fennálló munkakörülmények, valamint a beosztás és az azzal járó felelősségi szint alapján kerültek kategóriákba besorolásba.

A béremelésről szóló értesítésben (munkaszerződés módosításban) a munkavállalóval minden esetben közölni kell a besorolási kategóriát.

8.3. Minimálbér

Az Rt-nél érvényes minimálbért a felek minden évben a bérmegállapodással egyidőben állapítják meg.

A besorolási kategóriánkénti minimálbért a 7. sz. melléklet tartalmazza.

8.4. Bérpótlékok

A munkáltató az alábbi bérpótlékok rendszerét működteti:

- műszakpótlék
- gépjárművezetői pótlék
- nyelvpótlék
- pénzkészítési pótlék
- sugárátalmi pótlék
- csoportvezetői pótlék
- túlórapótlék
- készenlégi díj

A pótlékok egymástól függetlenül, a személyi alapbérre vetített százalékos mértékben, vagy fix összegben kerülnek megállapításra és számfejtésre.

A pótlékok feltételeit és mértékét a 8. sz. melléklet tartalmazza.

8.5. Távolléti díj számítása

Az Rt. a távolléti díj számításánál a rendszeres havi díjazású bérpótlékokat 100 %-os mértékben veszi figyelembe. Egyebekben a törvény előírásai az irányadóak (lásd. 3. sz. kiegészítés).

8.6. Állásidő díjazása

Mt. 150. §

- (1) A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.
- (2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek eltérő megállapodása hiányában az (1) bekezdés rendelkezése irányadó akkor is, ha a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg az előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót.

A gazdálkodással összefüggő munkáltatói döntésű leállásra a munkáltató a leállást megelőző négy naptári negyedévben elért átlagkereset 80 %-át köteles fizetni.

Az állásidőre fizetett munkabér azonban nem lehet kevesebb, mint a munkavállaló személyi alapbére.

8.7. Jutalom

8.7.1.

Az Rt. minden munkavállalóját az 50. életévének betöltésekor *egy* havi személyi alapbérnek megfelelő összegű jutalomban részesíti.

8.7.2.

Az Rt. évente az I–IX. havi bérköltség 5 %-ának megfelelő jutalomkeretet képez, amely az egységek között bérarányosan kerül felosztásra. A jutalomkeretet a munkahelyi vezetők a munkavállalók egyéni jutalmazására használhatják fel és a november hónapra járó munkabérrel együtt kerül kifizetésre.

8.8. Tizenharmadik havi munkabér

Az Rt. minden év december 15-ig a nála legalább *egy* évet meghaladó munkaviszonnyal rendelkező munkavállalónak a kifizetésekor érvényes *egy* havi személyi alapbérnek megfelelő díjazást fizet.

A szakszervezet és a munkáltató közötti tárgyi megállapodás alapján e díjazás fele a júniusi munkabérrel együtt – a júniusban érvényes személyi alapbérék alapján – úgynevezett „szabadságolási díj”-ként kifizethető.

8.9. A munkabér kifizetésének ideje és módja

A munkavállalót illető munkabér havonta utólag, a tárgyhónapot követő hó 5-én kerül kifizetésre.

Az Rt. támogatja a munkavállalók munkabérének pénzintézeti számlára történő átutalási rendszerének elterjedését. A készpénzforgalom nélküli munkabérfizetés elterjesztése érdekében a munkáltató a számlanyitási költ-

segeit átvállalja. A munkavállalónak az átutalásra vonatkozó kérelmét és az ahhoz szükséges adatokat a Bérelszámolási Osztályon kell leadnia.

A kollektív szerződést kötő felek megállapodnak, hogy amennyiben a munkavállalók 80 %-a munkabér átutalás rendszere mellett döntött, úgy a kollektív szerződésben ez a bérfizetési mód kötelező érvénnyel szabályozásra kerül.

9. KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

9.1.

Rendkívüli munkavégzés (így különösen: kiküldetés, kirendelés, munkakörbe nem tartozó munkavégzés, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés) esetén a munkavállaló részére meg kell téríteni az ezzel kapcsolatban felmerült valamennyi költségét.

9.2.

A kiküldetés és a más helyiségben működő munkáltatóhoz történő kirendelés esetében, ha a munkáltatóknál nem megoldott a munkavállalók étkeztése, akkor a munkavállalónak a jogszabályban meghatározott adómentes mértékű étkezési térítést jár, vagy számla alapján – II. osztályú vendéglátóipari árig terjedő – térítést kell adni.

10. BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

10.1. Étkezési hozzájárulás

Az Rt. a munkavállalóknak az SZJA törvényben adómentesként meghatározott összegű étkezési utalványt biztosít. (Ennek mértéke a tárgyi bér megállapodás dokumentumában rögzítésre kerül.)

10.2. Munkaruha juttatás

A munkavállalóknak a kollektív szerződés 9. sz. mellékletében meghatározott feltételek szerinti munkaruha jár. A felek megállapodnak, hogy a munkaruha juttatás összegeit *két évente* felülvizsgálják.

A munkaruhát a munkavállalók kötelesek beszerezni.

A költségekhez való hozzájárulást számla ellenében, a fenti összegtartárg a munkáltató teljesíti.

A munkaruha tisztításáról a munkavállaló köteles gondoskodni.

A munkaruha juttatásban részesülő munkakörben dolgozók munkaidejükben kötelesek a munkaruhát és a munkátató által biztosított – egységet megjelölő – kitűzött viselni.

Munkaviszony megszűnésekor a kihordási idő hátralévő részére jutó munkátatói hozzájárulás mértékét a munkavállaló köteles megtéríteni.

10.3. Szociális juttatások

Az Rt. az alábbi béren kívüli juttatásokat biztosítja:

- üdülési támogatás
- gyermekintézmények támogatása
- napközis tábor üzemeltetése az iskolai szünet időtartama alatt
- albérteti hozzájárulás
- lakástámogatás
- segélyezés

Az Rt. fenti célokra a 10. sz. mellékletben évente meghatározott keretösszeget biztosítja. A keretösszeg egyes jogcímek szerinti felosztása és felhasználása az üzemi tanáccsal egyetértésben történik (lásd: Mt. 65. §).

10.4. Munkabérelelőleg

Az Rt. a legalább egy éve munkaviszonyban álló munkavállalói részére – átmeneti anyagi gondjaik enyhítésére – alkalmanként két havi személyi alapbérüknek megfelelő munkabérelelőleg igénylési lehetőséget biztosít.

Az előleg egy évben csak egyszer igényelhető, maximum hat havi visszafizetési kötelezettség mellett. A visszafizetési kötelezettség teljesítéséig újabb előleg nem igényelhető/adható.

11. MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

Mt. 166. §

- (1) A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kártértéssel felelősséggel tartozik.
- (2) A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkátatónak kell bizonyítania.

167. §

- (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.
- (2) Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel a kártérítés mértékét az (1) bekezdéstől eltérően is szabályozhatja.

- (3) A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozza meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (4) Gondatlan károkozás esetén is teljes kártérítést a pénztárat vezető pénztári számfeljelölő és ellenőre a számfeljelölés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kártér.

168. §

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

11.1. Gondatlan károkozásért való felelősség

Az Rt. a Mt. 167. § (2)–(3) bekezdése alapján a munkavállalói gondatlan kártérítési mértékét az alábbiakban állapítja meg.

Hathavi átlagkereset mértékig terjedhet a munkavállaló kártérítési felelőssége az alábbi feltételek valamelyikének bekövetkezése esetén:

- vezető besorolású munkavállaló károkozása
- kivívóan nagy gondatlanságú károkozás
- egy éven belül két károkozó cselekvés
- a munkavállaló által, a munkaviszonya fennállása alatti harmadik esetben előforduló károkozása.

11.2. Leltárhány

Mt. 170. §

- (1) Kollektív szerződés a leltárhányért való felelősség szabályait e törvénytől eltérően is megállapíthatja. Ennek során a kollektív szerződésben meg kell határozni a felelősség feltételeit, terjedelmét, illetve a felelősség megállapításával kapcsolatos eljárási rendet.
- (2) Az (1) bekezdés alkalmazásában leltárhány a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány.

Leltárfeladatosság szabályok szerinti kártérítési terhelés a raktáros munkakörben alkalmazott munkavállalókat, valamint mindazon munkavállalókat, akik munkakörük ellátása során egy millió forintot meghaladó anyag, áru, félkésztermék, saját vagy vásárolt raktári készlet kezelésével megbíztak.

A leltárfeladatosság mértéke a munkavállaló három havi átlagkeresete.

A leltárfeladatosság megállapítására a kártérítési eljárás szabályait kell – értelemszerűen – alkalmazni.

A természetes hiány (KÁLÓ) mértékét a munkátató utasításban jogosult és köteles meghatározni.

11.3. Kártérítési eljárás

Mt. 173. §

- (1) A munkátató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényt bíróság előtt érvényesítheti.

- (2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is.

A kártérítés kiszabására irányuló eljárás megindítását *írásban* kell közölni az érintett munkavállalóval.

Az eljárás során a munkavállalót meg kell hallgatni, jogi képviselőjének részvételét biztosítani kell. Mellőzhető a meghallgatás, ha a munkavállaló személyével összefüggésben elháríthatatlan akadály merül fel, (például előzetes letartóztatásban van, kórházi ápolás alatt áll stb.).

A vétkes kötelezettségzegés bizonyítása a munkáltatót terheli.

A munkavállaló az eljárás lefolytatása alatt, maximum *harminc* napra az állásából felfüggeszthető. A felfüggesztés idejére a dolgozót kizárólag a személyi alaphéire szerinti díjazás illeti meg.

Az eljárást a megindításától számított *harminc* napon belül (rendkívüli felmondás jogkövetkezmény esetén *három* munkanapon belül) a munkáltatói jogkörgyakorló írásos határozatával kell lezárni.

A határozatnak tartalmaznia kell:

- a munkavállaló nevét, (személyi adatait), munkakörét
- a károkozás tényyszerű megjelölését
- a kiszabott kártérítés mértékét, a végrehajtás módját
- jogorvoslati lehetőségeket
- részletes indoklást, bizonyítékok feltárását
- írásos dokumentumok csatolását.

12. MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

A munkáltatónak a munkavállaló személyében bekövetkezett kárért való felelőssége a Munka Törvénykönyvébenogens módon és részletekbe menően szabályozott. A kollektív szerződésnek nincs igazán szerepe e kérdésékor szabályozásában, inkább csak a dologi kártérítést érintő kérdésekben.

Mt. 176. §

- (1) A munkáltatót a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.
- (2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

A munkáltató utasításban jogosult meghatározni a munkavállalók által a munkahelyre bevitelű tárgyak körét, illetve értékét és kikötéseket tehet azok elhelyezésére vonatkozóan is.

13. MUNKAÜGYI JOGVITA

13.1. Kollektív munkaügyi vita

Mt. 198. §

- (1) Az egyeztetés során (194–195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbíró döntése (196–197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.
- (2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során – a felekkel egyetértésben – szakértő, illetve tanút lehet igénybe venni.
- (3) Az egyeztető, illetve a döntőbírói eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltatót terhelik.

A felek megállapodnak, hogy a kollektív vita rendezése során igénybe vett szakértői költségeket fele-fele arányban viselik.

13.2. Munkaügyi jogvita

Mt. 199/A. §

Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetre békéltető személyt köthetik ki, aki a 199. § (5) bekezdése szerinti egyeztetés során a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.

A felek megállapodnak, hogy a munkavállaló erre irányuló kezdeményezése esetén kötelező a békéltető igénybevétele.

13.3. Jogsegélyszolgálat

A munkavállalók család-, polgári jogi, munkajogi, társadalombiztosítás jogi, adózási kérdéseik ügyében, szakszerű tanácsadás ellátására a felek jogsegélyszolgálatot működtetnek. A jogsegélyszolgálat költségeit a munkáltató fedezi.

A szóba jöhető arányok még:

munkáltató 80 %	szakszervezet 20 %
70 %	30 %
50 %	50 % stb.

Negyedik rész

FOGLALKOZTATÁSRA VONATKOZÓ MEGÁLLAPODÁSOK

14. A MUNKAVÁLLALÓK NAGYOBB CSOPORTJÁT ÉRINTŐ FOGLALKOZTATÁSI KÉRDÉSEK RENDEZÉSE

A felek megállapodnak, hogy *nagyobb csoport* fogalma alatt a *Szervezeti Működési Szabályzatban* önálló szervezeti egységként megjelenő dolgozói kört, illetve a munkáltató egészét tekintve legalább főt kell érteni, ha a munkáltató ugyanazon, egyidejű intézkedésével érintettek.

- A felek megállapodnak abban, hogy a munkáltatói szervezet
- privatizációja, egységek önálló társaságokká alakítása
 - a szervezet vagy egyes egységeinek munkavállalók foglalkoztatását is érintő átszervezése
 - termék vagy tevékenység szerkezet jelentős mértékű átalakítása
 - létszámleépítés
 - felszámolási eljárás megindítása
 - jogutód nélküli megszűnés
- esetén együttműködnek a felszabaduló munkavállalók további foglalkoztatásának, illetve más munkáltatónál történő elhelyezkedésének elősegítése érdekében.

Az ehhez szükséges információkat a munkáltató biztosítja a szakszervezet részére.

A foglalkoztatási feladatok végrehajtása során a munkahelyi vezetők és a személyügyi munkatársak kötelesek a szakszervezettel együttműködni a munkavállalókat érintő döntések rendezett, egyeztetésen alapuló meghozatala érdekében.

A felek megállapodnak abban, hogy a foglalkoztatás aktív eszközeit helyezik előtérbe a foglalkoztatási problémák megoldása során. A szakszervezetnek kezdeményezési joga van a foglalkoztatási megoldások alkalmazásában, így különösen a továbbfoglalkoztatási javaslatok kidolgozása, átképzés, átirányítás stb. kérdéseiben, valamint az elkerülhetetlen létszámleépítési humánus végrehajtása tekintetében.

A munkavállalók nagyobb csoportját érintő létszámcsökkentés esetén, a munkaviszonyok rendezésére tervezett intézkedések kérdéseiről, a döntést megelőzően *harminc* nappal köteles a munkáltató a szakszervezettel egyeztetést folytatni.

E megállapodás nem érinti a szakszervezetnek jogszabályban biztosított egyéb jogait, illetve annak érvényesülését.

15. LÉTSZÁMLEÉPÍTÉS

A létszámleépítés előkészítése során a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése előtt meg kell vizsgálni, hogy a megszüntetés elkerülhető-e

- átirányítással más munkakörbe
- szakmai átképzéssel
- részmunkaidős foglalkoztatással
- korengedményes nyugdíjazzal.

Létszámleépítés előkészítése során a felek *ad hoc* jellegű megállapodás keretében döntenek az érintett munkavállalók érdekében felállítandó táncsádó iroda közös működtetésében.

16. KORENGEDMÉNYES NYUGDÍJ

A munkáltató a munkavállaló kérésére köteles a korengedményes nyugdíjzázshoz hozzájárulni és az ezzel járó jogi és anyagi kötelezettségeket teljesíteni az alábbi feltételek fennállása esetén:

- a munkavállalónak az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint *öt* év van hátra és munkaviszonyának megszüntetésére létszámleépítés indokával kerülne sor, feltéve, hogy az öregségi nyugdíjzázshoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik és
- legalább *tíz (vagy tizenöt; bús; huszonöt éves)* éves, a munkáltatónál, illetve jogelőd munkáltatóknál munkaviszonyban töltött idővel rendelkezik.

A korengedményes nyugdíjzázshoz a munkavállaló egyetértése szükséges.

17. LÉTSZÁMFELVÉTEL

A munkáltató köteles létszámbővítés vagy új munkahelyek teremlése kapcsán, illetve bármely okból megüresedett álláshelyek betöltésénél – azonos alkalmazási feltételek esetén – előnyben részesíteni azokat a munkavállalókat, akiknek munkaviszonya korábban létszámleépítés, átszervezés, szervezeti átalakulás, illetve a munkáltató érdekkörében felmerült objektív indokokkal szűnt meg, feltéve, hogy

- korábbi munkaviszonyuk legalább *öt* évig fennállt
- a kapott végkielégítési mérték hónapszámainak megfelelő idő már el-telt.

18. JOGFOLYTONOSSÁG

A munkáltató átalakítása, privatizációja és bármilyen szervezeti változása nem érintheti a munkavállalóknak a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időként eddig elismert idejét.

E szabály megtartása érdekében a kollektív szerződést kötő felek minden tőlük elvárható megtesznek annak érdekében, hogy az új munkáltatók ezt az időtartamot náluk munkaviszonyban töltött időként ismerjék el.

Ötödik rész

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI KAPCSOLATRENDSZER

Elégé elterjedt az a kollektív szerződésbeli szabályozás, miszerint a kollektív szerződést kötő felek a tárgyalások előkészítésére közös bizottságot hoznak létre. Ez a szabályozási „szokás” abból az időből maradt benne a kollektív szerződésekben, amikor a munkáltató és a szakszervezet „egy irányba hajózott”, az érdekeik alapvetően nem különböztek el, a kollektív szerződés tartalmának kidolgozása főleg szakmai-fogalmazási feladat volt.

A piactársaság, az elkülönült érdekek viszonyai között ez az út nem járható, a közös bizottságosi megfosztása a feleket önálló érdekeik érvényesítésétől, amelyek igazán a tárgyalási folyamat alkubelisében jöhet a felszínre, például a tárgyalás adott szituációjától függő újabb javaslat előterjesztése, a korábbi javaslatok átalakítása, vagy az attól való elállás stb. formájában.

Ami viszont lényeges lehet és kollektív szerződéses szabályozása esetén igazán szolgálja a munkabéék, az a szándékok és az együttműködés iránti – erkölcsi normákon túlmutató jelentőségű – jogi elkötelezettség.

Szokásos szabályozás e kérdéskörben annak megfogalmazása, hogy a módosítási vagy felmondási nyilatkozatnak mi a hatása az egyeztetési folyamatban, illetve hogy a felek a módosításra irányuló szándékaikat milyen formában jelezhetik a másik felé úgy, hogy annak az egyeztetési eljárást megindító jogi hatása legyen.

19. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYOSULÁSA, MÓDOSÍTÁSA

A felek kinyilvánítják arra irányuló szándékaikat, hogy a kollektív szerződés hatályban tartása és végrehajtása érdekében minden tőlük elvárható megtesznek.

Fentiek értelmében a kollektív szerződést, illetve annak módosításait akkor is hatályba léptetik, ha néhány pontja tekintetében nem jön létre megállapodás, azonban a megkezdett tárgyalássorozatot folytatják.

A felek megállapodnak abban, hogy a másik fél felmondása esetén csak a vitatott pontot helyezik hatályon kívül és a vitatott szabályozás tekintetében két héten belül megkezdik az egyeztetést.

A felek megállapodnak abban, hogy a kollektív szerződés módosítására irányuló javaslatokat írásban juttatják el a másik félhez. A módosítást kezdeményező dokumentumban konkrétan megjelölik a kollektív szerződésnek a módosítási javaslattal érintett, illetve a jogszabályok vonatkozó részét, lehetőség szerint szabályozási szövegjavaslatot is adva.

A konkrétan megjelölt módosítási témában a felek által egyeztetett időpontban – de legkésőbb a kezdeményezés kézhez vételétől számított harminc napon belül – a tárgyalásokat megkezdik.

- A kollektív szerződést módosítani kell, ha
- a szabályai magasabb szintű szabályba ütköznek
- jogszabály változása miatt a szabályai jogellenessé váltak.

A jogszabály hatályba lépésének időpontjával a kollektív szerződés érintett rendelkezése automatikusan érvényét veszti, a felek eltérő megállapodásos új szabályozásáig a jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.

A kollektív szerződés módosítására javaslatot tehet:

- bármely munkavállaló
- bármely szervezeti egység dolgozói közössége
- szakszervezet
- munkáltató.

A módosítási javaslatokat érdemben kell elbírálni és megválaszolni.

A felek vállalják, hogy a módosítási javaslatokról kölcsönösen véleményt cserélnek és az arra vonatkozó álláspontjukat tizenöt napon belül közlik a másik féllel.

A munkavállalói, illetve a közösségi javaslatokra egyeztetett választ küldenek a kézhezvételtől számított harminc napon belül.

A munkavállalói javaslatokra az is lehet a közösen kialakított álláspont, hogy „... a javaslatban felvetett kérdések kollektív szerződésben történő szabályozását a felek elfogadhatónak tartják, a következő évi módosítás során a konkrét szabály kialakítására kötelezettséget vállalnak...” – ha a javaslatban érintett problémák megoldása nem olyan sürgős, vagy külön anyagi fedezet előteremtését kívánja.

A kollektív szerződés kötésével/módosításával kapcsolatban a munkáltató feladata:

- a jogszabályi változások figyelemmel kísérése
- a módosításra irányuló egyéni (dolgozói) javaslatok véleményezése jogi, gazdasági, valamint személyügyi szempontból

- tervezetek elkészítése a szakszervezettel folytatott tárgyalások nyomán
- a kollektív szerződés írásbeli megjelenítése, sokszorosítása
- az aláírt kollektív szerződés, illetve a módosítás tekintetében a végrehajtásáért felelős munkakörben dolgozó munkatársak oktatása

A szakszervezet feladata, hogy a munkáltató által kezdeményezett szabályozásokról – ha azok nem jogszabályi kötelezettségen alapulnak – a munkavállalói körben véleményeztetést, vitát szervezzen. A szakszervezetnek e tevékenységét a munkáltató a munkáltatóval való tárgyalásnak ismeri el a munkaidő-kedvezmény szempontjából. A kollektív szerződés tárgyalások során a dolgozói észrevételeket a szakszervezet képviseli.

A felek között a kollektív szerződés módosítási tárgyalások során felmerült vitát a kollektív vitára irányadó törvényi szabályok szerint kell elbírálni és a tárgyalásokat folytatni, ha a felek kölcsönösen megállapítják, hogy közöttük a konszenzusos megállapodás létrejöttét nem látják megvalósíthatónak.

A kollektív szerződés felmondása esetén a felek még a felmondási idő tartama alatt megvizsgálják annak lehetőségét, hogy a kollektív szerződés módosításokkal, vagy részlegesen nem tartható-e hatályban.

A kollektív szerződés megkötésére/módosítására irányuló tárgyalásokon elhangzottakról, valamint a feleknek az eljárással kapcsolatos közös határozatairól jegyzőkönyv vagy emlékeztető készül. Ez utóbbi tartalmát a felek közösen állapítják meg, lehetőleg még a tárgyalás során.

20. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖTELEZETTSÉGEI A MUNKABÉKE FENNTARTÁSA ÉRDEKÉBEN

Gyakran felmerül a kollektív szerződés tartalmának kialakítása kapcsán, hogy szabályozásra kerüljön a felek közötti együttműködési kötelezettség.

A munkáltató és a kollektív szerződést kötő szakszervezet közötti együttműködés nem lenne tartható és végrehajtható megállapodás, hiszen a mai viszonyok között a két fél érdekei eltérőek, mi több: ellentétesek. Éppen a konszenzussal létrehozott kollektív szerződésbeli szabályozás, a munkáltató és a munkavállalók érdekeinek kölcsönös elfogadása jelenti a közöttük kialakult „bídat”. Az együttműködési kötelezettség bevétele magában bitorozza azt is, hogy a kollektív szerződést kötő fél kénytelen lemondani önálló törekvéseiről, a „maga igazáról”, hiszen ha nem így tesz, akkor nem teljesíti az együttműködést.

Az együttműködés kikötése tehát az ellenérdekű felek között: önellentmondás.

Az együttműködésnek az azonos oldalon állók között van jelentősége, így például több szakszervezet együttes kollektív szerződéskötési jogosultsága

esetén. De ez nem feltétlenül kollektív szerződésben szabályozandó kérdés, a szakszervezetek külön is köthetnek ilyen tartalmú megállapodást.

Ugyancsak külön megállapodásban vagy mellékletben célszerű rendezni a munkáltató és a szakszervezet között a munkaidő-kedvezmény törvényi mértekektől, illetve feltételektől való eltérő működtetését.

20.1. Egymás érdekeinek kölcsönös tiszteltetben tartása

A munkáltató kinyilvánítja, hogy elismeri a szakszervezetek működését, tevékenységét nem akadályozza, azt a törvényes keretek között támogatja.

A szakszervezet kijelenti, hogy a jogszabályokban biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja, a dolgozók érdekében kifejtett tevékenysége nem irányul a munkáltató rendeltetésszerű működésének zavarására, csakis a munkavállalók érdekeinek érvényesítésére.

A szakszervezet vállalja, hogy az ellenőrzési jogkör gyakorlásából fakadó eljárást kezdeményezési jogát, továbbá a kifogásolási jogát csak a munkáltatóval történő konzultáció eredménytelensége esetén gyakorolja.

A felek rendszeres együttműködése, kapcsolattartása az alábbi témakörökre terjed ki:

- kölcsönösen tájékoztatás azokról a tervezett intézkedéseikről, amelyek a másik fél tevékenységét lényegesen érintik
- a munkavállalók foglalkoztatását, munkaerő-piaci helyzetét érintő kérdések
- a munkáltató, illetve a munkavállalók helyzetét érintő lényeges jogi változások
- kollektív szerződésen túlmenő belső szabályozási kérdések
- sztrájkot és vétő jog alkalmazását megelőző egyeztetések.

20.2. Egyeztető bizottság működésének szabályai

A felek a közöttük esetlegesen kialakuló szerződéses viták és a nem jogvitának minősülő érdekviták rendezésére a felek által delegált három-három főből álló egyeztető bizottságot hoznak létre. A bizottság munkájába mindkét fél részéről egy-egy fő tanácskozási joggal felruházott külső szakértő is bekapcsolódhat.

A kollektív szerződés érdekelte felek köréből sorshúzással elnököt választ. Az elnök feladata az egyeztető tárgyalás vezetése, a technikai feltételek megszervezése.

A bizottság a döntéseit konszenzussal hozza.

A bizottság konszenzussal elfogadott döntése kollektív szerződéses megállapodásnak számít.

20.3. Az együttműködés formái

A felek az együttműködés alábbi módozataiban állapodnak meg:

- tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek
- szakértői egyeztetések
- vezetői szintű egyeztetések
- a felek vezető testületei által folytatott tárgyalások
- meghívás esetén részvétel a másik fél ülésein, megbeszélésein.

A munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre, meghívja, amelyen a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő döntések *szakmai előkészítése* folyik.

Az e formában biztosított szakszervezeti tájékoztatói lehetőség nem helyettesíti a Munka Törvénykönyvében szabályozott szakszervezeti jogsultságok gyakorlását.

20.4. Titoktartási nyilatkozat

A felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, tájékoztatásokat, adatokat, az egyeztetések során tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik, s a másik fél kifejezett jelzése (iraton történő feltüntetése) esetén vállalják a titoktartást.

A felek tevékenysége egyébként sem sértheti a másik fél jogos érdekeit, s nem vezethet az általuk képviseltek jogainak sérelmére.

21. A SZAKSZERVEZETI JOGOK SZERVEZETI KERETE

21.1.

A munkavállalók egyéni érdekvédelmi ügyeiben a szakszervezeti tisztségviselő partnere a munkavállaló irányításával megbízott, intézkedésre jogosult vezető, illetve a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekben a személyügyi vezető.

21.2.

A szakszervezet taglétszáma vonatkozó összesített adatokat a szakszervezet vezetője köteles a munkáltatóval minden év január 15-ig *írásban* közölni.

A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény működtetésének feltételeire a felek külön megállapodást kötnek.

A szakszervezet köteles tájékoztatni a munkáltatót az átalakulásáról, a megszűnéséről és köteles az eljárásra jogosított képviselőit, a tisztségviselőket név szerint megjelölni.

A szakszervezet működésének feltételeit – belyiséghasználat, sokszorosítási lehetőség, infrastruktúra használata, közzétételi lehetőség, esetleges pénzügyi támogatás, szabályzatok megfelelő példányszámban való biztosítása stb. – célszerű kollektív szerződés mellékletében szabályozni, mert ezek iránti igény, illetve az igénybevétel feltételei gyakrabban változhatnak, mint a kapcsolattartási rendszer egyéb szabályai.

A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény felhasználásának szabályait a 11. sz. melléklet határozza meg.

A szakszervezet működési feltételeinek munkáltatói támogatását a 12. sz. melléklet határozza meg.

Hatodik rész

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

22. HATÁLYBA LÉPÉS

Jelen kollektív szerződés 199. év hó napján lép hatályba.

E kollektív szerződés tartalma a szerződést kötő felek konszenzusa alapján alakult ki és mint akaratukkal mindenben egyezőt írják alá.

Dátum:

Munkáltató részéről:

Szakszervezet részéről:

.....

Mellékletek a kollektív szerződés mintához

1. SZÁMÚ MELLÉKLET

A kollektív szerződés függelékében szabályozható kérdések köre

A egység függeléke az alábbi témakörökben az e kollektív szerződés szabályaitól eltérően szabályozhat:

- munkaidő-beosztás
- bérezési formák

2. SZÁMÚ MELLÉKLET

Formaruha juttatás

Munkakörök, amelyekben a formaruha viselése kötelező:

- portás
- telefonkezelő
- vevőszolgálati ügyintéző
- hostess
- protokollcsoporti felszolgáló
- stb.

A formaruha tartozékai: nőknél

szoknya
blézer
sál

férfiaknál

nadrág
zakó
nyakkendő

Mindkét dolgozói csoportnál a formaruhát saját tulajdonú *fehér blúzzal*, illetve *fehér inggel* kell viselni.

A fenti munkakörben dolgozók a belépésük napján a II. számú raktárban kötelesek a formaruhát kivételezni.

3. SZÁMÚ MELLÉKLET

Speciális munkaidő-beosztások

A normál munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő-beosztásban kötelesek munkát végezni az alábbi munkakörökben dolgozó munkavállalók:

- örök – portások (maximum havi 220 óra)
- egészségére ártalmas munkakörben dolgozók (maximum heti 36 óra)

Fenti munkaterületeken a munkaidő-beosztás az alábbi:

- a.) örök – portások
- b.) 36 órák

4. SZÁMÚ MELLÉKLET

Speciális munkarendek

Folyamatos munkarend: 5 munkanapon át napi 24 órás üzemmenettel, 3×8 órás műszakbeosztással teljesítve

- I. üzem
- II. üzem
- stb.

Folytonos munkarend: 7 munkanapon (= naptári napon) át napi 24 órás üzemmenettel, 4×6 órás műszakbeosztással teljesítve

- III. üzem
- IV. üzem
- stb.

E munkaidő-beosztásban dolgozók heti két pihenőnapja a hét bármely napja lehet, de naptárilag egymást követően kell kiadni.

5. SZÁMÚ MELLÉKLET

A rugalmas munkaidő-beosztás szabályai

Rugalmas munkaidő-beosztást az alábbi feltételek betartásával kell teljesíteni:

Törzsidő tartama: 9-től 15 óráig

Napi munkaidő kezdésének lehetséges időpontja: 06 óra

Napi munkaidő befejezésének lehetséges időpontja: 20 óra

Az érkezés és távozás időpontját a portán elhelyezett blokkoló rendszer használatával kell igazolni. A hivatalos távollét idejét a munkahelyi vezető igazolja.

A munkaidő többletek és hiányok *negyedéves* szinten kerülnek elszámolásra.

A következő negyedévre átvihető többlet, illetve hiány +10 és -10 óra lehet.

Az ezt meghaladó munkaidő alapbérrel kerül – nem túlóraként – elszámolásra, illetve levonásra.

Ez a szövegjavaslat a rugalmas munkaidő-beosztás működésének legfőbb elemeit kívánta bemutatni. A gyakorlatban ennél részletesebb feltételrendszer szabályozása indokolt, a helyi viszonyok által meghatározott problémakörökben.

6. SZÁMÚ MELLÉKLET

Bérrendszerek, bérezési formák

Az Rt-nél az alábbi bérezési formák működnek:

- időbér
- időbér + teljesítménybér (vagy jutalék) kombinációja
- teljesítménybér

Az időbérben belül főszabályként: havibér kerül alkalmazásra.

Ettől eltérően órabérben kerülnek díjazásra a heti 40 óránál hosszabb munkaidő-beosztásban dolgozók: örök – portások.

Ennél a pontnál lehet részletezni az egyes munkaterületek, munkakörök bérezési formáját. Igazából akkor van nagyobb jelentősége a részletesebb szabályozásnak, ha valamely gazdálkodó szervezet az egyes egységeiben igen eltérő bérezési formát alkalmaz és gyakori a munkavállalók egységek közötti átcsoportosítása, például teljesítménybérezés esetén lényeges kérdés az esetleges betanulással, normarendezéssel, munkakörváltással összefüggő bérezési kérdések rendezése a munkavállalók érkeiben.

7. SZÁMÚ MELLÉKLET

Besorolási rendszer

Az Rt. a saját besorolási rendszerét a 6/1992. (VI.27.) MüM rendeletben szabályozott feltételekkel működteti.

A felek megállapodnak, hogy a munkáltató legkésőbb 1997. december 31-ig a jelenleg alkalmazott rendszer alapján, de annál részletesebb, differenciáltabb besorolási rendszert dolgoz ki.

Kategóriák	Minimálbér (Ft/hó)
51.	
52.	- " - + 10 %
53.	
54.	- " - + 10 %
55.	
56.	- " - + 10 %
57.	
58.	- " - + 10 %

Fizikai munkakörök:

51.	
52.	- " - + 10 %
53.	
54.	- " - + 10 %
55.	
56.	- " - + 10 %
57.	
58.	- " - + 10 %

Ügyviteli alkalmazottak:

41.	
42.	

Szellemi – nem vezető – alkalmazottak:

31.
32.
33.
-
-

stb. a 11. kategóriával bezárólag.

8. SZÁMÚ MELLÉKLET

Bérpótlékok rendszere és feltételei

- műszakpótlék
- gépjárművezetői pótlék
- nyelvpótlék
- pénzügyi pótlék
- sugárátalmi pótlék
- csoportvezetői pótlék
- túlórapótlék
- készenléti díj

A kollektív szerződés-minta fő részében fenti bérpótlékok kerültek szabályozásra. Fentiek közül a műszakpótlék

túlórapótlék

készenléti díj tekintetében találunk minimum mérté-

kekre vonatkozó törvényi szabályozást. (146. §- 149. §)

A fentiekben kívüli körben bármely más bérpótlék feltételrendszerét és a mértékeit a felek állapítják meg.

9. SZÁMÚ MELLÉKLET

Munkaruha juttatás

Az Rt. az egyes munkakörökben az alábbi feltételekkel biztosítja a munkaruhát.

Munkakör	Munkaruha	Kihordási idő	Ft összeg
gépmeister	overall	2 év	1600.-
gépkezelő	2 részes m. r.	2 év	1800.-
-	-	-	-
adminisztrátor	köpeny	3 év	1500.-
raktáros	köpeny	2 év	1500.-
stb.	-	-	-

10. SZÁMÚ MELLÉKLET

Szociális juttatás keretösszege

Az Rt. 199. évre szociális juttatású célú kiadásokra MFT-ot különít el.

11. SZÁMÚ MELLÉKLET

Szakszervezeti munkaidő-kedvezmény működtetésének szabályai

A munkaidő-kedvezményt a tisztsgvigelő a szakszervezeti tevékenységének ellátásához használhatja fel, akkor ha azt csak munkaidejében teljesítheti.

A szakszervezet köteles előre tájékoztatni a tisztsgvigelő közvetlen munkahelyi vezetőjét a munkaidő-kedvezmény igénybevételéről.

A felek megállapodnak abban, hogy ha a nem függetlenített tisztsgvigelőt megillető kedvezmény igénybevétele a munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet a kölcsönös érdekek szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik.

A felek megállapodnak, hogy a munkaidő-kedvezmény szakszervezet által összesített és a munkáltató által kontrollált fel nem használt teljes mértékének pénzbeni megváltását havonta, a tárgyhónapot követő hó 20-ig a munkáltató a szakszervezet számlájára átutalja.

12. SZÁMÚ MELLÉKLET

A szakszervezet működési feltételeinek munkáltatói támogatása

A munkáltató a szakszervezet részére térítésmentesen biztosítja az alábbiakat:

- 2 szoba kizárólagos használata
- 1 telefon fővonal
- tárgyaló helyiség igénybevétele, a igazgatási osztállyal előre egyeztetett időpontban
- sokszorosítási lehetőség
- jegyzőkönyvezetés a közös megbeszélésekről
- közlemények, tájékoztatók, felhívások közzétételét.

Kiegészítés a kollektív szerződés mintához

1. SZÁMÚ KIEGÉSZÍTÉS

Továbbtanulási igény bejelentése

A munkavállalók továbbtanulási igényeiket az alábbi forma nyomtatványon, vagy azzal egyező tartalmú igénylővel kezdeményezhetik a személyügyi osztályon.

NEVE:

Szül. hely, idő:

Anyja neve:

Munkaköre:

Munkahely megnevezése:

Iskolai végzettsége:

Tanfolyami végzettsége:

Szakképesítése:

Továbbtanulás iránya:	szakképesítést nyújtó	igen – nem
	magasabb iskolai végzettséget nyújtó	igen – nem
	ismeretfelfrissítő tanfolyam	igen – nem
	idegen nyelvvizsga	igen – nem
	idegen nyelv ismeret megszerzése	igen – nem
	idegen nyelv ismeret felfrissítése	igen – nem

A továbbtanulás intézménye:

Kar, szak, ágazat, szakirány megjelölése:

A képzés időtartama:

Várható kezdés: év hó

Várható befejezés: év hó

Igényelt kedvezmények köre:

- fizetett tanulmányi szabadság		igen – nem
- tandíj:	Ft	igen – nem
- taneszközök költsége:	Ft	igen – nem
- szállásköltség:	Ft	igen – nem
- útiköltség:	Ft	igen – nem
- vizsgaköltség:	Ft	igen – nem

Dátum
aláírás

A képzésben való részvétel javasolom:
munkahelyi vezető

Engedélyezem:

- tanulmányi szerződés kötéssel:
munkáltatói jogkörgyakorló

- tanulmányi szerződés kötés nélkül:
munkáltatói jogkörgyakorló

2. SZÁMÚ KIEGÉSZÍTÉS

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó Munka Törvénykönyvi szabályok (Mt. 86–101. §-ai)

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

86. §

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával;
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;
- a határozott idő lejártával.

86/A. §

Ha a munkaviszony a 86. § b) pontjában foglaltak alapján szűnik meg, a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetnek megfelelő összeget ki kell fizetni, kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabérré nem lenne jogosult.

A munkaviszony megszüntetése

87. §

(1) A munkaviszony megszüntethető:

- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- rendes felmondással;
- rendkívüli felmondással;
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt
- A 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

88. §

(1) A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

A rendes felmondás

89. §

(1) A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(4) A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történt munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

90. §

- (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam, valamint az azt követő harminc nap alatt:
- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő év, gumókóros megbetegedés esetén két év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság teljes ideje;
 - b) a beteg gyermek ápolására a táppénzes állományba helyezés, vagy ilyen célból, illetőleg a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (4) bekezdés a) pont, 139. §];
 - c) a terhesség, a szülést követő három hónap, illetőleg a szülési szabadság, valamint a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (4) bekezdés b) pont];
 - d) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívó parancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartama.
- (2) A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül.

91. §

- (1) A 90. §-ban felsorolt felmondási tilalmak fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. Ha azonban a felmondást már a felmondási idő kezdete előtt közlik, a felmondási idő kezdetének időpontja az irányadó.
- (2) A 90. §-ban felsorolt felmondási tilalmak nem vonatkoznak az öregségi vagy a rokkantsági nyugdíjra jogosult munkavállaló munkaviszonyának és a további munkaviszonyának a felmondására.

92. §

- (1) A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (2) A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizenhét év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

93. §

- (1) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.
- (2) A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamában – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.
- (3) A munkavégzés alól felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illet meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt a munkabére egyébként sem lenne jogosult.
- (4) Ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alól felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

94. §

A munkáltató rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alól felmentése előtt időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

Végkielégítés

95. §

- (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.
- (2) Az (1) bekezdéstől eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha nyugellátásra szerzett jogosultságot, vagy korengedményes nyugdíjat állapítottak meg részére, valamint a további munkaviszony megszűnésekor.
- (3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál a (4) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon.
- (4) A végkielégítés mértéke
- a) legalább három év esetén: egyhavi;
 - b) legalább öt év esetén: kéthavi;
 - c) legalább tíz év esetén: háromhavi;
 - d) legalább tizenöt év esetén: négyhavi;
 - e) legalább húsz év esetén: öthavi;
 - f) legalább huszonöt év esetén: hathavi átlagkereset összege.
- (5) A végkielégítés (4) bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon, az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Rendkívüli felmondás

96. §

- (1) A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél
- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy
 - b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- (2) A rendkívüli felmondás indoka tekintetében a 89. § (2) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.
- (3) Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés – az (1) bekezdés keretei között – meghatározhatja azokat az eseteket, amikor az (1) bekezdésben foglalt jogkövetkezménynek van helye.
- (4) A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított három munkanapon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hat hónapon, kollektív szerződés rendelkezése esetén legfeljebb egy éven belül, büntselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elvültségéig lehet gyakorolni.
- (5) Rendkívüli felmondás esetén – e törvényben előírt kivételével eltekintve – a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók.
- (6) Az (5) bekezdéstől eltérően, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szüneti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetét részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült káráinak megtérítését is.

Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

97. §

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor), a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.



98. §

- (1) A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére a (2) bekezdésben meghatározott tartalmú igazolást állít ki.
- (2) Az igazolás tartalmazza:
 - a) a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;
 - b) a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját;
 - c) a munkavállaló által a munkaviszony megszüntésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát.
- (3) A munkáltató köteles igazolni azt is, ha a munkavállaló munkabérét a (2) bekezdés b) pontjában meghatározott tartozás nem terhelte.

99. §

- (1) A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles működési bizonyítványt adni.
- (2) A működési bizonyítvány tartalmazza:
 - a) a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakört,
 - b) a munkavállaló munkájának értékelését
- (3) A munkáltató a (2) bekezdés b) pontjában foglalt követelményről csak a munkavállaló kifejezett kérésére adhat tájékoztatást.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye**100. §**

- (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kell tovább foglalkoztatni. Ezen túlmenően meg kell téríteni elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felfüggesztett kárát. Nem kell megéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtért.
- (2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget fizet. Ha a munkavállaló rendes felmondás esetén végkielégítésre nem lenne jogosult, részére a 95. § (4) bekezdésének a) pontjában meghatározott összeg kétszerese jár.
- (3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha a munkáltató rendes vagy rendkívüli felmondása a rendelkezés szerinti joggyakorlás követelményébe (4. §), a hátrányos megkülönböztetés tilalmába (5. §), illetve felmondási tilalomba ütközik (90. §).
- (4) A munkavállaló, ha nem kéri eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását – az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően – a (1) bekezdésben meghatározott összegre is jogosult.
- (5) A (2) és (4) bekezdés szerinti esetben a munkavállaló munkaviszonya a jogellenes megszüntetést megállapító határozat jogerőre emelkedésekor szűnik meg. A munkavállalót ilyenkor az (1) bekezdésben meghatározottakon túlmenően – ha a munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg – a felmentési időre járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is megilleti.

101. §

- (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem a 88. § 92. §, illetve a 96. § szabályai szerinti szintet meg és ezzel kárt okoz, köteles azt megtéríteni.
- (2) A kár összegének megállapításánál, illetve érvényesítésénél a munkavállaló kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokat kell – a (3) bekezdésben meghatározott eltéréssel – alkalmazni.
- (3) A kártérítés mértéke a munkavállaló másfél havi átlagkeresetét nem haladhatja meg. Kollektív szerződés a kártérítés mértékét ettől eltérően, a munkavállaló három havi átlagkeresetét terjedően meghatározhatja.

3. SZÁMÚ KIEGÉSZÍTÉS**A Munka Törvénykönyve távolléti díjra vonatkozó szabályai:****ML 151/A §**

- (1) Ha a munkavállalónak távolléti díjat kell fizetni, részére a távollét idején (időszakában) érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka (1), valamint a (4) bekezdés szerinti, túlmunka miatt kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.
- (2) A távolléti díj számításánál rendszeres bérpótlék alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és a munkaszerződésben rögzített azon bérpótlékok értendők, amelyek a munkavállalót a munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.
- (3) A távolléti díj számításánál műszakpótlékként a munkavállaló
 - a) többműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbér tízszer százalékát, illetőleg
 - b) folytonos munkarendben történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbér húsz százalékát kell figyelembe venni.
- (4) Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra túlmunkát teljesített, távolléti díja megállapításánál túlmunka miatt kiegészítő pótlékokat kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban a túlmunka száz óránál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka, ha száz óránál több volt, a személyi alapbér öt százaléka. Ha a munkavállalót tárgyévet megelőző időszakban tört évben foglalkoztatták, az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni.
- (5) Havi időbér esetén
 - a) az egy napra jutó távolléti díj: az egy hónapra megállapított távolléti díjnak a huszonketted része;
 - b) az egy órára jutó távolléti díj: az egy napra kiszámított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a hányadosa.
- (6) Nem kell alkalmazni az (5) bekezdésben foglaltakat, ha a távolléti díj megegyezik azzal az összeggel, amelyben a munkavállaló munkavégzése esetén részesülne.
- (7) Órabér esetén az egy napra fizetendő távolléti díj: az egy órára megállapított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.
- (8) Teljesítménybér alkalmazásánál a távolléti díj számításakor a munkavállaló távolléte idején (időszakában) érvényes személyi alapbérként az ekkor érvényes személyi alapbérnek – ha ez kisebb, mint a tárgyévi január 1-i személyi alapbér, akkor ez utóbbinak – a munkavállaló tárgyévi teljesítményétényezőjével szorzott összegét kell figyelembe venni.
- (9) A (8) bekezdésben foglalt rendelkezést nem kell alkalmazni, ha a teljesítménytényező egy vagy annál kisebb.
- (10) A tárgyévi teljesítménytényező a munkavállaló megelőző évben elért egy órára jutó teljesítménybérének – ideértve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásán alapuló bér időbér részét, továbbá a garantált bért is – és a tárgyévi január 1-én érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.
- (11) Annak a munkavállalónak a tárgyévi teljesítménytényezője, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál a tárgyévben kezdődött, a – 152. §(5) bekezdése szerinti – tárgyévi irányadó időszak egy órára jutó teljesítménybérének és az első távolléti díj-fizetés esedékességekor érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.
- (12) A munkavállaló tárgyévi teljesítménytényezőjét a tárgyévi január 1-vel – a (11) bekezdés szerinti esetben az első távolléti díj számítás alkalmával – rögzíteni kell.

SAKMAI AJÁNLÁS anyagához kapcsolódó mellékletek

I. SZÁMÚ MELLÉKLET

Törvényi szabályok,

amelyektől érvényesen eltérni nem lehet:

- munkaviszony létesítésének feltételei fiatalok munkavállaló esetén Mt. 72. §
- a munkáltatói jogkör gyakorlására kijelöltek intézkedési joga Mt. 74. §
- határozott idejű munkaviszony maximális tartama öt év Mt. 79. §
- pályázati felhívásban határidő megjelölése Mt. 80. §
- a próbaidő meghosszabbításának tilalma Mt. 81. §
- a terhes nő foglalkoztatása és ennek díjazása Mt. 85. §
- a munkaviszony megszüntetésének módjai Mt. 87. §
- határozatlan idejű m. v. felmondással történő megszüntethetősége Mt. 89. §
- a felmondási idő minimális és maximális hossza Mt. 92. §
- a rendkívüli felmondás alkalmazásának feltételei Mt. 96. §
- keret munkaidő alkalmazása esetén max. napi 12 óra munkaidő Mt. 118. §
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás napi min. és max. munkaideje Mt. 120. §
- éjszakai munka tilalma terhes nők és fiatalok esetében Mt. 121. §
- a túlmunka fogalma Mt. 127. §
- a túlmunka tilalma terhes nők, fiatalok és egészségre ártalmas munkakörben dolgozók vonatkozásában Mt. 128. §
- a túlóra maximuma négy egymást követő napon nyolc óra Mt. 129. §
- a szabadság kiadásának szabályai Mt. 134. §
- a szabadság pénzbeni megváltásának esetei Mt. 136. §
- munkabér fizetési kötelezettség Mt. 141. §
- minimálbér kötelező alkalmazása Mt. 144. §
- munkabér kifizetésének módja Mt. 154. §
- munkabér kifizetésének helyszíne Mt. 158. §
- munkabér elszámolás kötelező jellege Mt. 160. §
- munkabérből való levonás szabályai Mt. 161. §
- munkabérről való lemondás és átruházás szabályai Mt. 164. §
- munkavállalói kártérítés mértéke Mt. 167. §

II. SZÁMÚ MELLÉKLET

Jogintézmények, amelyek csak akkor érvényesülnek, ha van kollektív szerződéses szabályozás

Mt. 96. §

rendkívüli felmondás

- ezzel a jogkörével a munkáltató az ok bekövetkezésétől számított 1 éven belül élhet kollektív szerződésbeli szabályozás esetén
- kollektív szerződés hiányában csak 6 hónapig

Olyan esetekben van a munkáltató számára jelentősége a szabályozásnak, amikor például egy-egy tevékenység ellenőrzése (például leltározás, raktározás, adóellenőrzés, társadalombiztosítási ellenőrzés stb.) fél évet meghaladó gyakorisággal következik be.

Mt. 101. §

munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése

- a munkavállaló ezzel a magatartásával okozott kárért 3 havi átlagkeresete erejéig tehető felelőssé kollektív szerződésbeli szabályozás esetén
- kollektív szerződés hiányában csak másfél havi átlagkereset mértékéig

Mt. 109. §

hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása

- a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetén joghátrány kiszabása (például prémium megvonás, vezetői megbízás visszavonása stb.) csak akkor lehetséges, ha erre nézve van kollektív szerződéses szabályozás

Mt. 118. §

munkaidő-keret meghatározása

- a kollektív szerződésben a felek a munkavállalók egyenlőtlen munkaidő-beosztását 4 hónap átlagában teljesülőként is szabályozhatják
- kollektív szerződés hiányában a teljes munkaidőnek 2 hónap átlagában kell teljesülnie

Mt. 123. §

készenlétet követő pihenőidő kérdése

- kollektív szerződés előírhatja, hogy készenléti szolgálatot követően a munkavállalónak nem jár külön pihenőidő
- kollektív szerződés hiányában, illetve kollektív szerződésbeli szabályozás hiányában a készenléti szolgálatot követően munkavállalóknak minimum a szolgálat idejével megegyező szabadidő jár

Fenti szabálynak a lakáson teljesített készenléti szolgálat esetén is érvényesülnie kell, ami jelentős munkaszervezési többletfeladatot és többletköltségeket róhat a munkáltatóra.

Mt. 124. §

pihenőnapok összevonása

- a pihenőnapok havi szinten történő összevonása és kiadása a nem 5+2 munkaidőrendben foglalkoztatott munkavállalók esetében csak akkor lehetséges, ha e témakörben van kollektív szerződésbeli szabályozás
- kollektív szerződés hiányában a pihenőnapok fenti munkavállalói körben csak két heti mértékben vonhatóak össze

Mt. 129. §

túlmunka mértéke

- a munkáltató által egy munkavállaló részére kötelezően elrendelhető túlmunka mértéke egy naptári évben kollektív szerződés szabályai szerint 200 óra lehet
- kollektív szerződés hiányában csak 144 óra lehet

Mt. 132. §

pótszabadságok együttes alkalmazása

- csak kollektív szerződés írhat elő a többféle címen járó pótszabadságokra összeszámitási szabályokat
- kollektív szerződés hiányában a többféle pótszabadság külön-külön jár a munkavállalóknak

Mt. 147. §

túlmunka ellenérték nem-fizetése

- kollektív szerződés előírhatja, hogy nem jár túlmunka ellenérték annak, aki a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg

Mt. 154. §

munkabér kifizetésének módja

- kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkabérek kifizetése átutalással történik

Ezáltal a munkáltató jelentős készpénzforgalmat és az azzal járó többletköltségeket takaríthat meg.

Mt. 167. §

munkavállalói kártérítés mértéke

- kollektív szerződés a gondatlan károkozásért való munkavállalói kártérítési felelősség határát felemelheti a munkavállaló 6 havi átlagkeresete mértékéig

- kollektív szerződésbeli szabályozás hiányában a kártérítési kötelezettség felső határa a munkavállaló egy havi átlagkeresetének 50 %-a, illetve a munkaszerződésben történt előzetes kikötés alapján másfél havi átlagkereset

Mt. 170. §

leltárhiányért való felelősség

- leltárhiányért való fokozottabb anyagi felelősség rendszere csak abban az esetben működtethető, ha van ebben a témában kollektív szerződésbeli szabályozás
- kollektív szerződés hiányában a munkavállalók csak a gondatlan károkozás szabályai szerint vonhatóak felelősségre, ami több százezer–millió hiány esetén is csak az átlagkereset fél–másfél havi mértékéig terjedhet.

Mt. 173. §

kártérítési eljárás szabályozása

- a kollektív szerződés szabályozhatja a munkavállalói felelősség mértékét és az eljárási szabályokat, amelyek a szabályozás alapján a munkáltatói közvetlen felelősségre vonás alapját teremtik meg
- kollektív szerződés hiányában minden kártérítési követeléssel a munkáltatónak a bírósághoz kell fordulnia, a kártérítés összegének megfizetése csak jogerős ítéletet követően várható.

A Munka Törvénykönyvbeli szabályozás – nem titoklatlan – azokat a jogintézményeket utalta kizárólagosan a kollektív szerződés hatáskörébe, amelyek alkalmasak a munkavállalókkal szembeni erősebb munkáltatói pozíció kialakítására.

Ezeknek a működtetésében a kollektív szerződést kötő feleknek meg kell állapodni, ezáltal a munkavállalók belyete némi védelmet nyer, mert a rájuk nézve hátrányosabb hatású szabályozásért cserébe előnyöket tudnak kiharcolni.

1996. május

SZABÓNÉ DR. DÉNES ÉVA

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	3
A kollektív szerződésekről általában	3
Milyen a jó kollektív szerződés?	4
A kollektív szerződés megkötése	6
A kollektív szerződés tartalma	7

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINTA

1. A kollektív szerződés célja	8
2. A kollektív szerződést kötő felek	8
3. A kollektív szerződés hatálya	8
3.1. Időbeli hatály	9
3.2. Személyi hatály	10
3.3. Területi hatály	11
4. A munkaviszony létesítése	11
4.1. A munkaszerződés tartalma	12
4.2. Probaidő	12
4.3. Változó munkahelyű munkakörök	12
4.4. A munkaszerződés módosítása	13
5. A munkaviszony megszüntetése	14
5.1. Felmondási idő	14
5.2. Végkielégítés	15
5.3. Munkaviszonyban töltött idő	15
5.4. Felmondási védelem, korlátozás	16
5.5. Rendkívüli felmondás	16
5.5.1. A munkáltató rendkívüli felmondása	16
5.5.2. A munkavállaló rendkívüli felmondása	17
6. Munkavégzés szabályai	17
6.1. Általános előírások	17
6.2. Átírnyítás	17
6.3. Kötelező írásbeliség	18
6.4. Titoktartási kötelezettség	18

6.5. Mentésülés a munkavégzés alól	18
6.6. További munkaviszonyok létesítése	19
6.7. Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása	19
6.8. Tanulmányi támogatások	20
6.9. Formaruha	21
7. Munkaidő – pihenőidő	21
7.1. Munkaidő mértéke	21
7.2. Munkaidő-beosztás	22
7.3. Munkanap áthelyezés	22
7.4. Rendkívüli munkavégzés (túlmunka, készenét)	22
7.5. Munkaközi szünet	23
7.6. Napi pihenőidő	23
7.7. Heti pihenőnap	24
7.8. Pótszabadságok	24
7.9. Szabadság igénybevételének elrendelése	24
8. Munka díjazása	25
8.1. Bérrendszerek, bérformák	25
8.2. Besorolási rendszer	25
8.3. Minimálbér	25
8.4. Bérpótlékok	25
8.5. Távolléti díj számítása	25
8.6. Állásidő díjazása	26
8.7. Jutalom	26
8.8. Tizenharmadik havi munkabér	26
8.9. A munkabér kifizetésének ideje és módja	26
9. Költségtérítések	27
10. Béren kívüli juttatások	27
10.1. Étkezési hozzájárulás	27
10.2. Munkaruha juttatás	27
10.3. Szociális juttatások	28
10.4. Munkabérelőleg	28
11. Munkavállaló kártérítési felelőssége	28
11.1. Gondatlan károkozásért való felelősség	29
11.2. Leltárihiány	29

11.3. Kártérítési eljárás	29
12. Munkáltató kártérítési felelőssége	30
13. Munkaügyi jogvita	31
13.1. Kollektív munkaügyi vita	31
13.2. Munkaügyi jogvita	31
13.3. Jogsegélyszolgálat	31
14. A munkavállalók nagyobb csoportját érintő foglalkoztatási kérdések rendezése	32
15. Létszámleépítés	33
16. Korengedményes nyugdíj	33
17. Létszámfelvétel	33
18. Jogfolytonosság	34
19. Kollektív szerződés hatályosulása, módosítása	34
20. A kollektív szerződést kötő felek kötelezettsége a munkabéke fenntartása érdekében	36
20.1. Egymás érdekeinek kölcsönös tiszteltetben tartása	37
20.2. Egyeztető bizottság működésének szabályai	37
20.3. Az együttműködés formái	38
20.4. Titoktartási nyilatkozat	38
21. A szakszervezeti jogok szervezeti keretei	38
22. Hatályba lépés	39

MELLÉKLETEK A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINTÁHOZ

1. számú melléklet A kollektív szerződés függelékében szabályozható kérdések köre	40
2. számú melléklet Formaruha juttatás	40
3. számú melléklet Speciális munkaidő-beosztások	40
4. számú melléklet Speciális munkarendek	41
5. számú melléklet A rugalmas munkaidő-beosztás szabályai	41

6. számú melléklet Bérendszerek, bérezési formák	42
7. számú melléklet Besorolási rendszer	42
8. számú melléklet Bérpótlékok rendszere és feltételei	43
9. számú melléklet Munkaruha juttatás	43
10. számú melléklet Szociális juttatás keretösszege	44
11. számú melléklet Szakszervezeti munkaidő-kedvezmény működtetésének szabályai	44
12. számú melléklet A szakszervezet működési feltételeinek munkáltatói támogatása	44

KIEGÉSZÍTÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MINTÁHOZ

1. számú kiegészítés Továbbtanulási igény bejelentése	45
2. számú kiegészítés A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó Munka Törvénykönyvi szabályok	47
3. sz. kiegészítés A Munka Törvénykönyve távolléti díjra vonatkozó szabályai	51

SAKMAI AJÁNLÁS ANYAGÁHOZ KAPCSOLÓDÓ MELLÉKLETEK

I. számú melléklet Törvényi szabályok, amelyektől érvényesen eltérni nem lehet	52
II. számú melléklet Jogintézmények, amelyek csak akkor érvényesülnek, ha van kollektív szerződéses szabályozás	53