

**BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt.**

**KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

## Preambulum

A Kollektív Szerződés a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (1052 Budapest, Városház u. 9-11; továbbiakban Munkáltató)

és a szerződéskötésre jogosult

Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság Dolgozóinak Szakszervezete

Független HÉV Szakszervezet (1072 Budapest, Akácfa u. 15.)

Jegyellenőri Szakszervezet (1115 Budapest, Bartók Béla út 137.)

Közösségi Közlekedési Dolgozók Szakszervezete (Forgalmi Kontroll Alapszervezet) (1165 Budapest, Bökényföldi út 122.)

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezet (1087 Budapest, Kerepesi út 3.)

Villamos Független Szakszervezet (1092 Budapest, Üllői út 197-199. Száva kocsiszín)

(továbbiakban Szakszervezetek) között jön létre.

Jelen Kollektív Szerződés célja, hogy biztosítsa a szerződés aláírói között az együttműködést, a munkáltatói és munkavállalói érdekek összhangját, szabályozza a felek munkaviszonnyal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját.

A Munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel történő kapcsolattartás rendjét külön megállapodás tartalmazza.

## I. Fejezet

### A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

#### 1. A Kollektív Szerződés hatálya

1.1. Jelen Kollektív Szerződés határozatlan időre szól.

1.2. A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed – a vezető állású Munkavállalók kivételével – az azt kötő felekre, a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zrt-re, mint munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló valamennyi Munkavállalóra.

*ca*

*M*

2

*M. Ador*

## **2. A Kollektív Szerződés megkötésére, módosítására, felmondására irányuló szabályok**

**2.1.** A Kollektív Szerződést egyrészről a Munkáltató, másrészről a 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276. § előírásai szerinti szakszervezet(ek), szakszervezeti szövetség(ek) jogosultak megkötni.

**2.2.** A Kollektív Szerződés módosítását a Munkáltató köteles kezdeményezni, ha rendelkezései:

- jogszabályba ütköznek és ezt a bíróság jogerősen megállapítja, vagy
- törvényváltozás folytán jogszabályellenessé váltak.

**2.3.** A felek vállalják, hogy bármely féltől érkező módosítási javaslatokra vonatkozó álláspontjukat – a javaslat kézhez vételétől számított 15 napon belül – írásban megindokolják.

**2.4.** A felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés szövegét a Munkáltató Munkavállalói megismerjék és megfelelően értelmezzék. A Munkáltató gondoskodik arról, hogy a Kollektív Szerződés szövege a nála szokásos módon közzétételre kerüljön.

**2.5.** A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel részben és egészben is felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, amelyben a felmondás okát írásban közölni kell. A Kollektív Szerződés a hatályba lépésétől számított 6 hónapon belül nem mondható fel. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik – Kollektív Szerződést kötő – szakszervezet jogosult felmondani.

## **3. A Kollektív Szerződés mellékletei**

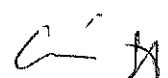
**3.1.** A Kollektív Szerződés mellékletei (a továbbiakban: Mellékletek) tartalmazzák egyes a Társaságnál fennálló speciális jogviszonyok részletes szabályait.

**3.2.** Az alább felsorolt mellékletek a Kollektív Szerződés elválaszthatatlan részét képezik:

A Kollektív Szerződés aláírásakor:

- A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére alkalmazandó eljárás (1. számú melléklet)
- A kártérítési eljárás szabályai (2. számú melléklet)
- Bérpótlékok rendszere (3. számú melléklet)

A Kollektív Szerződés aláírását követően, a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó jogszabályi előírások betartásával kötött megállapodás(ok).

 3  
Dr. A. A. A.

**3.3.** Felek rögzítik, hogy a felsorolt Mellékletek módosítására a Kollektív Szerződés megkötésére illetve módosítására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

## **II. Fejezet**

### **MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK**

#### **4. A munkaviszony alanyai**

**4.1.** A munkaviszony alanyai a Munkáltató és a Munkavállaló.

**4.2.** A munkavállalók foglalkoztatása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

#### **5. A munkaviszony létesítése**

**5.1.** A munkaviszony a Munkáltató és a Munkavállaló által megkötött írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján a Munkavállaló köteles a Munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a Munkáltató köteles a Munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A Felek – általános esetben – a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb 3 havi próbaidőt állapíthatnak meg a munkaszerződésben. Amennyiben a Munkavállaló foglalkoztatásához, a munkakör betöltéséhez szükséges társasági alapképzés időtartama eléri a 6 hetet, akkor a próbaidő mértéke 6 hónap.

**5.2.** A munkaszerződésben meg kell határozni:

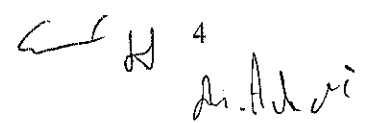
- a Munkáltató és a Munkavállaló azonosításához szükséges adatokat,
- a Munkaviszony kezdő időpontját,
- a Munkavállaló alapbérét,
- a Munkavállaló munkakörét,
- a munkavégzés helyét,
- a munkaidő mértékét, a munkaviszony időtartamát (határozott időtartam esetén),
- a próbaidő tartamát.

**5.3.** A Munkáltatónál munkaviszony csak érvényes erkölcsi bizonyítvánnyal rendelkező Munkavállalóval létesíthető.

**5.4.** A Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a Munkaidő-nyilvántartási és elszámolási szabályzat 2. sz. melléklete szerint történik.

#### **6. A munkavégzés helye**

**6.1.** A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

 4  
Dr. Adorjani

**6.2.** A munkavégzés helye lehet a Munkáltató székhelye, telephelye, vagy fióktelepe, valamint a munkaköri feladatoktól függően változó munkahely.

**6.3.** A változó munkahely meghatározható úgy is, hogy a Munkavállaló a Munkáltató működési területén köteles munkát végezni. A Munkáltató a munkaidő-nyilvántartási és elszámolási szabályzatának mellékletében megjelölésre kerülnek azok a munkakörök, amelyekben a Munkavállalók változó munkahelyen kerülnek foglalkoztatásra.

## **7. A munkaszerződés módosítása**

**7.1.** A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel, írásban módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

## **8. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése**

**8.1.** A munkaviszony megszűnik:

- a Munkavállaló halálával,
- a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- valamely gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában, amennyiben a gazdasági egységet átvevő Munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,
- valamint a hatályos jogszabályok által meghatározott más esetben

**8.2.** A munkaviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással

**8.3.** A munkaviszony egyoldalú megszüntetése esetén okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

**8.4.** A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

## **9. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

**9.1.** A Munkáltató jogosult a Munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más Munkáltatónál foglalkoztatni.

*Handwritten signature and number 5*

*Dr. Antal*

**9.2.** A foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen az 55 beosztás szerinti munkanapot vagy 440 órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a Munkavállalót tájékoztatni kell.

6  
A.A.A.A.

### **9.3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról szóló írásos értesítést**

- egynapos munkavégzés esetén az előző napi munkaidő befejezése előtt legalább egy órával,
- többnapos munkavégzés esetén minimum 24 órával a munkakezdés előtt át kell adni a Munkavállalónak.

## **10. A felmondás**

**10.1.** A munkaviszonyt mind a Munkavállaló, mind a Munkáltató felmondással megszüntetheti. A munkáltató a határozatlan idejű munkaviszony felmondását köteles megindokolni.

**10.2.** A munkáltató a munkáltatónál eltöltött legalább húsz év időtartamú munkaviszonnyal rendelkező – amelybe beszámít munkáltatói jogutódlás esetén a jogelőd munkáltatónál eltöltött munkaviszony időtartama – munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg.

## **11. A felmondási idő**

**11.1.** A felmondási idő kiszámításánál, meghatározásánál figyelembe kell venni a Társasághoz munkáltatói jogutódlással átkerült Munkavállalók munkaviszonyának a jogelődnél eltöltött időtartamát, amennyiben a munkaviszony a megszűnés napjáig megszakítás nélkül fennáll.

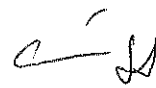
## **12. Azonnali hatályú felmondás**

**12.1.** A Munkáltató vagy a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

**12.2.** A Munkáltató különösen, de nem kizárólagosan az alábbi esetekben élhet azonnali hatályú felmondással:

- a Munkavállaló egy naptári éven belüli 2 nap igazolatlan távolléte esetén,
- a Munkavállaló ittasan, vagy kábítószer hatása alatt munkát végzett, illetve munkavégzés céljából munkahelyén nem munkára képes állapotban, ittasan, vagy drog hatása alatt jelenik meg,
- a Munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vagy drogteszt vizsgálatot megtagadja,

 7  
d. A. 1. 2011

- a Munkavállaló a munkáltatónak jogtalan eltulajdonítással, sikkasztással vagy szándékos rongálással kárt okoz,
- a Munkavállalóval szemben a munkavégzésével kapcsolatban bűncselekmény elkövetésének, vagy elzárással is büntethető szabálysértés elkövetésének alapos gyanúja merül fel,
- a Munkavállaló terhére a hatóság a munkavégzéstől függetlenül az „élet, a testi épség és az egészség elleni”, „közrend elleni” vagy „vagyon elleni bűncselekmény” elkövetését megállapítja,
- a Munkavállaló a Munkáltatónak jogszerűtlen intézkedéssel jelentős kárt okoz,
- a Munkavállaló a Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,
- a Munkavállaló a munkaviszonyból származó olyan jellegű kötelezettségét szegi meg vétkeesen, amelyért a megelőző 12 hónapban legalább két alkalommal írásbeli figyelmeztetésben részesült,
- a Munkavállaló illetéktelen személynek olyan adatot hoz a tudomására vagy ahhoz hozzáférést lehetővé tesz, ami üzleti titok, valamint az Információbiztonsági Szabályzat szerint minősített adatnak minősül,
- a Munkavállaló önhibájából a munkaköréhez szükséges tanfolyamon, továbbképzésen nem vesz részt, illetve az előírt vizsgákat nem teszi le,
- a Munkavállaló ismételt felszólításra sem vesz részt az előírt foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton.
- a Munkavállaló a munkavégzést jogszerűtlenül megtagadja.

**12.3.** A Munkavállaló különösen, de nem kizárólagosan azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát:

- ha a Munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit felhívásra sem biztosítja (a Munkavédelmi Törvény és a Munkavédelmi Szabályzat előírásai szerint), és a munkavállaló figyelmeztetése esetén is az utasítást fenntartja,
- ha a Munkáltató jogszabályba, vagy munkaviszonyba ütköző utasítást ad,
- ha a Munkáltatói utasítás más személy életét, egészségét közvetlenül súlyosan veszélyezteti.

**12.4.** Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a Munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló személyt vagy testületet tájékoztatták.



**12.5.** A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles az Mt. 70. § (3) bekezdésében és az Mt. 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni. Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti

- bármely fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

**12.6.** A munkáltató által azonnali hatályú felmondással történő határozott idejű munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

### **13. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének jogkövetkezményei**

**13.1.** A Munkavállalók felé megfogalmazott elvárások, különösen a Munkavállaló munkakörével összefüggő jogszabályok és társasági belső rendelkezések (szabályzatok, vezérigazgatói és egyéb utasítások, munkáltatói intézkedés) megsértése, nem megfelelő színvonalú teljesítése, illetőleg a teljesítés elmaradása esetén a munkaviszonyra vonatkozó kötelezettség megszegése miatt Munkáltatói intézkedésnek van helye.

**13.2.** A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségszegés (alapos gyanúja) esetén eljárásnak van helye a Kollektív Szerződés 1. számú mellékletében foglalt eljárási szabályok betartásával kivéve, ha a Munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés a Kollektív Szerződés 12. pontjában rögzítettek alapján megalapozza a Munkáltató azonnali hatályú felmondását.

### **14. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségek megszegésének szankcionálása**

**14.1.** Az Mt. 56. §-ában biztosított felhatalmazás alapján a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén azzal a munkavállalóval szemben, aki munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegi, a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának van helye.

**14.2.** Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során az Mt. 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

**14.3.** Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

*Handwritten signature and date:*  
A. A. A. 9  
d. A. A. A.

**14.4.** A hátrányos jogkövetkezéssel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

**14.5.** A vétkes kötelezettségszegés megállapítása esetén a Munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezések:

- írásbeli figyelmeztetés
- előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatások közül egy juttatás megvonása
- ideiglenesen, legfeljebb egy éves időtartamra alacsonyabb bérezéssel járó munkakörbe helyezés az abban irányadó bérezés mellett

**14.6.** Több hátrányos jogkövetkezmény egyidejűleg nem szabható ki.

**14.7.** A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetén alkalmazandó eljárás rendjét a Kollektív Szerződés 1. számú melléklete tartalmazza.

**14.8.** A munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének minősül, különösen, ha a Munkavállaló:

- munkára képtelen állapotban (alkoholos, bódult stb.) érkezik munkahelyére, vagy a munkaidő alatt szeszes italt, tudatmódosító szert (pl. kábítószer) fogyaszt, illetve önhibájából munkavégzésre alkalmatlan állapotba kerül,
- az előírt helyen és időben munkavégzés és/vagy képzés-fejlesztés céljából neki felróható okból nem jelenik meg,
- munkavégzési kötelezettségét nem teljesíti, illetve munka végzésére nem áll rendelkezésre, vagy munkaidő alatt munkahelyét engedély nélkül elhagyja,
- munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói utasítást indokolatlanul megszegi, vagy megtagadja,
- mások egészségét, testi épségét veszélyeztető magatartást tanúsít, vagy zavarja mások munkáját,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályokat vagy a munkavégzésre vonatkozó előírásokat, szabályokat, utasításokat megszegi,
- a Munkáltatónál érvényes összeférhetetlenségi szabályokat szándékosan megszegi,
- a jogszabályokon és a Munkáltatónál érvényes szabályozáson alapuló titoktartási kötelezettségét megszegi,
- a Munkáltató üzleti jó hírnevét megsérti, vagy valótlan nyilatkozatot tesz, amely a Munkáltató negatív megítélését eredményezheti,
- munkatársakat zaklat, bántalmaz,
- a munkavédelmi, tűzvédelmi, rendészeti előírásokat súlyosan megszegi,
- a Munkáltató tulajdonát képező munkaeszközökkel engedély nélkül munkaidőben vagy munkaidőn kívül nem munkavégzés céljából folytat tevékenységet,

*C*

- Munkáltató tulajdonát képező vagyontárgyat eltulajdonít,
- jogosulatlan előnyt kér, nyújt, illetve elfogad,
- a munkavégzés során a Munkáltató informatikai rendszerét manipulálja, a Munkáltató adatbázisában található adatokat meghamisítja, vagy azokat engedély nélkül törli, illetve jogosulatlanul továbbítja, továbbá
- jogosultsági körében megszegi a munkaidő beosztása, a heti pihenőnap kiadása, a rendkívüli munkavégzés elrendelése és a szabadság kiadása szabályait.

## **15. Munkavégzés behívás alapján**

**15.1.** Legfeljebb 6 órás időtartamú részmunkaidőben további munkaviszonyban foglalkoztatott Munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő keret legfeljebb 4 hónap lehet.

**15.2.** A munkavégzés időpontját legkésőbb három nappal előre közölni kell a Munkavállalóval, rendkívüli esetben a Munkavállaló egyetértésével ettől el lehet térni.

## **16. További munkaviszonyban történő foglalkoztatás feltételei**

**16.1.** Ha a Munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a Munkáltatójának írásban bejelenteni.

**16.2.** A Munkavállaló további munkaviszonyt csak a munkavégzés biztonságára tekintettel és a pihenőidőre vonatkozó jogszabályi előírások figyelembevételével létesíthetnek más munkáltatónál.

## **17. Megváltozott munkaképességű munkavállalók felmondási védelme**

**17.1.** A Munkáltató a megváltozott munkaképességű Munkavállaló munkaviszonyát a Munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a Munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a Munkáltató a Munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a Munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

**17.2.** Azokat a Munkavállalókat, akik egészségük romlása következtében vagy tartós táppénzes állományuk lejártát követően eredeti munkakörüket, a foglalkozás-egészségügyi szakorvos szakvéleménye alapján, átmenetileg nem tudják ellátni évente maximum 60 naptári nap – egybefüggő – időtartamra "rehabilitációra szorult"-nak kell minősíteni. Ezen időtartamra a Munkavállalót az eredeti munkakörének megfelelő alapbére illeti meg.

## **18. Helyettesítés**

**18.1.** A helyettesítés objektív körülményeken alapuló, jellemzően hosszabb időszakra szóló kétoldalú megállapodás.

**18.2.** A helyettesítés időtartamát és a helyettesítési díj mértékét a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, helyettesítési megbízásban kell rögzíteni.

## **19. Határozott idejű munkaviszony**

**19.1.** A Munkáltató általános szabályként, határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesíthet a Munkavállalóval.

**19.2.** A Munkáltató jogos gazdasági érdekéből eredően létesíthet határozott idejű munkaviszonyt is a Munkavállalóval, amely azonban nem járhat a Munkavállaló jogos érdekének sérelmével.

## **III. fejezet**

### **MUNKA-, ÉS PIHENŐIDŐRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK**

#### **20. Munkaidő**

**20.1.** A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.

**20.2.** A teljes napi munkaidő napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő).

**20.3.** A megszakítás nélküli munkarendben beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók havi munkaidőkerete törvényes munkanap x 8 óra (a törvényes munkanapokat úgy kell megállapítani, hogy a hónap naptári napjainak számából le kell vonni a szombatok, vasárnapok és a hétköznapokra eső munkaszüneti napok együttes számát).

A törvényes munkanapok megállapítására vonatkozó zárójelben lévő szöveget értelemszerűen alkalmazni kell a betegségből történő felgyógyulást követően, valamint a ki- és belépők töredék hónapjaira vonatkozó beosztások jelölésénél.

**20.4.** A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

**20.5.** Nem munkaidő a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

## **21. A munkaidő beosztása**

**21.1.** A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a szakszervezetek és az Üzemi Tanácsok véleményének kikérését követően a Munkáltató külön szabályzatban állapítja meg.

**21.2.** Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás). Egyenlőtlen munkaidő beosztás a Munkáltató belső szabályai alapján alkalmazható.

**21.3.** Az egyenlőtlen munkaidő beosztásban foglalkoztatottak napi munkaideje a munkában töltött napokon 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet, azzal, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

**21.4.** Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

**21.5.** A Munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

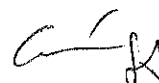
**21.6.** A Társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi Munkavállalói általában hetenként öt munkanapon dolgoznak, kivéve a következőket:

- havi beosztás szerint foglalkoztatottakat,
- a fordulószolgálatos Munkavállalókat, akiknél a havi kötelező munkaidőkereten belül a munka- és pihenőidőt magában foglaló időtartamok folyamatosan ismétlődnek, tekintet nélkül a naptári pihenőnapokra és munkaszüneti napokra. A havonta teljesítendő kötelező műszakok számát a havi törvényes munkaidőkeretből egész műszakra (felfelé kerekítve) kell meghatározni.

**21.7.** A beosztás szerint foglalkoztatottak munkakezdésének időpontját és helyét, illetve munka befejezésének időpontját és helyét a havi beosztásban kell rögzíteni, amit írásban kell a Munkavállalónak átadni. A beosztástól való eltérést a Munkáltató legkésőbb 3 nappal korábban indokoltan megváltoztathatja, 3 napon belüli változás csak a Munkavállaló egyetértésével lehetséges.

**21.8.** Az adott hónapra vonatkozó napi beosztásokat a tárgyhót megelőzően legalább egy héttel előre írásban ismertetni kell a Munkavállalóval.

**21.9.** A pénztárak nyitvatartási kötelezettségének szem előtt tartásával a Munkavállaló beosztásának meghatározásakor törekedni kell a Munkáltatónak arra, hogy a munkakezdés és befejezés túlzott terhet ne jelentsen a Munkavállalónak. A Munkavállaló életkörülményeiben történő változást a Munkáltató lehetőségeinek függvényében veszi figyelembe.



## **22. Rendkívüli munkaidő**

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszakon alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő,
- továbbá az ügyelet tartama.

**22.1.** Rendkívüli munkaidő elrendelés módjait a Munkáltató belső szabályzata (Munkaügyi Szabályzat) tartalmazza.

**22.2.** Rendkívüli munka abban az esetben ellentételezhető szabadidővel, ha a munkavállaló a szabadidővel ellentételezést aláírásával elfogadta.

## **23. Rendkívüli munkaidő mértéke**

**23.1.** Az elrendelhető rendkívüli munkaidő négy egymást követő napon legfeljebb nyolc óra lehet.

**23.2.** Az elrendelhető rendkívüli munka évenként 200 óra, a munkavállaló egyetértésével 300 óra, mely egyetértést évente írásban kell rögzíteni.

**23.3.** A rendkívüli munkaidőt a Munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

## **24. Készenlét, ügyelet elrendelése**

**24.1.** A Munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

## **25. Készenléti jellegű munkakör**

**25.1.** A készenléti jellegű munkaköröket a munkaidő-nyilvántartási és elszámolási szabályairól szóló Munkáltatói szabályzat melléklete tartalmazza.

## **26. Munkaközi szünet**

**26.1.** A munkaközi szünet – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a munkaidőnek nem része.

**26.2.** A havi beosztás szerint foglalkoztatott munkakörökben a munkaközi szünet a napi munkaidő első óráját követően és utolsó óráját megelőzően is kiadható. Ennek alkalmazását a beosztási rend bevezetését megelőzően munkakörönként egyeztetni kell.

## **27. Pihenőidő**

**27.1.** A Munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

**27.2.** Legalább kilenc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

**27.3.** A Munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

**27.4.** A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

**27.5.** Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

**27.6.** A munkavállalónak – a havi beosztásában – havonta annyi pihenőnapot kell kijelölni, ahány szombat és vasárnap van a hónapban. A fordulószolgálatos (12/24, stb.) munkarendben foglalkoztatottak részére a naptári pihenőnapok számán felül további szabadnap is kiadható.

**27.7.** A heti pihenőnapot minden munkakörben szombat és vasárnap kell kiadni, kivéve a forgalom fenntartását közvetlenül szolgáló folytonosan üzemelő területeket, valamint azokat a munkaköröket, amelyekben a munkavállalók többműszakos munkarend szerint vannak foglalkoztatva.

**27.8.** A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók havi beosztásában a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők.

**27.9.** A megszakítás nélkül üzemelő munkahelyeken a munkavállaló egybefüggően legfeljebb 6 munkanapra osztható be. A munkavállaló írásbeli kérelmére a beosztásban maximum 9 nap munkavégzés rendelhető el, mely kérelem csak a tárgy évben vehető figyelembe. Ebben az esetben a pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

**27.10.** A havi törvényes pihenőnapokat havi beosztásban kell biztosítani oly módon, hogy legalább egy alkalommal az összevont pihenőnapok szombat-vasárnapra és egy alkalommal az összevont pihenőnapok péntek-szombatra vagy vasárnap-hétfőre essenek.

**27.11.** Ha a közlekedés zavartalanságának biztosítása a kijelölt heti pihenőnap kiadását nem teszi lehetővé az e napon végzett munkát pihenőnapon végzett munkának kell tekinteni. A munkaidő hossza a pihenőnapon sem haladhatja meg a 12 órát.



## **28. Szabadság**

**28.1.** A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

**28.2.** Munkában töltött időnek minősül

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

**28.3.** Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

**28.4.** A Munkavállalónak

- huszonötödik életévétől egy,
  - huszonnyolcadik életévétől kettő,
  - harmincegyedik életévétől három,
  - harmincharmadik életévétől négy,
  - harmincötödik életévétől öt,
  - harminchetedik életévétől hat,
  - harminckilencedik életévétől hét,
  - negyvenegyedik életévétől nyolc,
  - negyvenharmadik életévétől kilenc,
  - negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap pótszabadság jár.

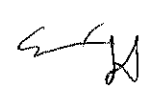
**28.5.** A hosszabb tartamú pótszabadság a Munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

## **29. Szabadság kiadása**

**29.1.** A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente 10 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

**29.2.** A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.

16

 16  
A. Áll



**29.3.** A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A szabadságot – a munkaviszony megszűnését kivéve – megváltani nem lehet.

**29.4.** A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

**29.5.** A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

**29.6.** A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül a szabadságot ki kell adni.

**29.7.** Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

**29.8.** A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

**29.9.** A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A munkavállaló már megkezdett szabadságának megszakítása esetén a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

**29.10.** A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

**29.11.** A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

**29.12.** Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

**29.13.** A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

**29.14.** A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó Munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

**29.15.** Mindazon munkakörökben dolgozó női munkavállalók részére – kérésükre – havonta két egészségügyi szabadnapot kell kiadni, amely munkakörökben nem

biztosított a munkavégzés ideje alatt folyamatosan szociális helyiség igénybevétele. Az egészségügyi szabadnapot igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

**29.16.** Forduló- és váltóműszakos munkarend bevezetése esetén a szabadság kiadás rendjéről feleknek meg kell állapodni.

#### **IV. fejezet**

### **A MUNKA DÍJAZÁSÁRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK**

#### **30. A munka díjazása**

**30.1.** Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. Az alapbért időbérben kell megállapítani.

**30.2.** Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell

- általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

**30.3.** A munka díjazásának megállapítása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Díjazásnak minősül a jelen előírás alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget és a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

#### **31. Díjazás munkavégzés hiányában**

**31.1.** A Munkavállalót, ha a Munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

**31.2.** A Munkavállalót, ha a Munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

**31.3.** A Munkavállalót távolléti díj illeti meg az alábbi esetekben:

- a szabadság, pótszabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,

- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- a Munkáltató, ha a Munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a Munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő,
- az Mt. alapján az érdekképviselők által megjelölt szakszervezeti tisztségviselők, Üzemi Tanács tagok és a munkavédelmi képviselők munkaidő kedvezménye idejére.

## **32. Bérpótlékok**

**32.1.** A munkáltatónál alkalmazott pótlékok a Kollektív Szerződés 3. számú melléklete alapján kerülnek a Munkavállalók számára elszámolásra és kifizetésre.

**32.2.** A Munkavállalót a 31.1. és 31.3. pont szerinti esetekben szereplő díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

## **33. Távolléti díj számítása**

**33.1.** A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alpbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlékok figyelembevételével kell megállapítani.

**33.2.** A betegszabadság tartamára a hatályos jogszabályi előírások szerint meghatározott mértékű távolléti díj jár.

## **34. Választható béren kívüli juttatás (cafeteria)**

**34.1.** A Kollektív Szerződést aláíró Felek kifejezetten tudomással bírnak arról és elfogadják, hogy a Munkáltató – egyes, munkarend alapján meghatározott – munkavállalói csoportok esetében eltérő (jelenleg két féle) mértékű cafeteria keretet alkalmaz.

**34.2.** Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltatónál egységes cafeteria keret kialakítását tűzik ki célul, amelynek érdekében a Munkáltató éves üzleti tervének elfogadását követően a lehetőségeknek megfelelő lépéseket megteszik. A cafeteria keret egységesítése nem érintheti hátrányosan azokat a munkavállaló csoportokat, amelyek jelenleg magasabb mértékű keretben részesülnek.

*CSA*

### 35. Ösztönzési rendszer

**35.1.** Felek megállapodnak abban, hogy a bevételek növelése és a hatékony egyéni munkavégzés elősegítése érdekében a Munkáltató ösztönzési rendszert működtet, amely külön Ösztönzési Szabályzatban kerül kiadásra.

**35.2.** Az ösztönzési rendszerben felhasznált bértömeg 2013 évben nem lehet kevesebb a 2012. évben felhasznátnál, kiegészítve a KSZ pontosításából származó összeggel. A bértömeg emelésére a 2014. évi és az azt követő bértárgyalások során elfogadott mértékben kerülhet sor.

### 36. A munkabér védelme

**36.1.** A munkabéreket havonta utólag teljes összegben kell fizetni készpénzben, vagy a Munkavállaló által meghatározott bankszámlájára való utalással.

**36.2.** A kifizetést vagy banki jóváírást a tárgyhót követő hónap 8. napján, amikor a hónap első napja ünnepnap a kifizetést vagy banki jóváírást a tárgyhót követő hónap 10. napján, amennyiben a kifizetés vagy banki jóváírás napja szombatra vagy vasárnapra esik, akkor az azt a megelőző munkanapon kell biztosítani, a munkabér Munkavállaló bankszámláján történő jóváírással.

## V. fejezet

### FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK

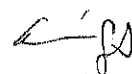
**37. A KSZ-ben és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban használt fogalmakat az alábbiak szerint kell értelmezni, illetve alkalmazni:**

- **alapbér:** a besorolás szerinti bér;
- **átdisponálás:** a Munkavállalóval közölt munkaidő-beosztás megváltoztatása;
- **beosztás szerinti napi munkaidő:** a munkanapra elrendelt rendes munkaidő;
- **beosztás szerinti heti munkaidő:** a hétre elrendelt rendes munkaidő;
- **betegszabadság:** a Munkáltató által a Munkavállaló betegsége miatti igazolt keresőképtelenség tartamára biztosított, naptári évenként tizenöt munkanapra járó szabadság;
- **délutáni munka:** a 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban beosztás szerint végzett munka;
- **egyműszakos munkakör:** amelyben a Munkáltató tevékenységének heti időtartama nem éri el a heti 80 órát;

20

Dr. A. A. A.

- **előkészítő vagy befejező tevékenység:** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni, beleértve ebbe a másnapi munka előkészületét, vagy a munkahelyek közötti utazás időtartamát is;
- **éjszakai munka:** eltérő megállapodás hiányában a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;
- **éjszakai munkát végző Munkavállaló:** az a Munkavállaló, aki
  - a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban dolgozik, vagy
  - az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez;
- **fordulószolgálatos munkarend:** a 12 órás kétműszakos munkarend, ahol a munkavállalók jellemzően egymást váltva végzik tevékenységüket;
- **gondatlan károkozás:** ha a kár bekövetkezését az elvárható gondosság kifejtése mellett el lehetett volna kerülni és a kár azért következett be, mert a Munkavállaló ezt a gondosságot nem fejtette ki. Gondatlan a károkozás abban az esetben is, ha a Munkavállaló felismeri magatartásának lehetséges következményeit, de abban bízik, hogy hátrányos eredmény nem következik be;
- **hét:** a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik;
- **heti munkaidő:** az egy naptári hétre eső, vagy 168 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő. A heti munkaidő mértékét a munkaidő-keret átlagában kell figyelembe venni;
- **helyettesítés:** a Munkavállaló az eredeti munkaköre ellátása mellett úgy lát el más Munkavállaló munkakörébe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el;
- **készenlét:** a Munkavállaló az általa meghatározott – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen történő rendelkezésre állása;
- **készenléti jellegű munkakör:** az olyan munkakör, amelyben
  - a Munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a Munkáltató rendelkezésére, vagy
  - a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a Munkavállaló számára az általánoséhoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár;
- **kötetlen munkarend:** ha a Munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a Munkavállaló számára írásban átengedte;
- **leltárhány:** a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett raktári készletekben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiány;



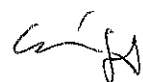
21

*Handwritten signature*

- **lépcsőzetes munkakezdés:** a Munkavállalók munkakezdésének és munkabefejezésének beosztás alapján történő különböző időpontú megállapítása a műszakon belül;
- **munkabér:** a Munkavállaló számára a munkavégzés ellenértékeként kifizetett rendszeres és eseti bérelemek (alpbér, jutalom, premium, jutalék, pótlékok) összessége;
- **munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amelybe be kell számítani a munkavégzéshez szorosan kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység(ek) időtartamát;
- **munkaidő-keret:** az az időtartam, amelynek átlagában a napi tényleges munkaidő meg kell, hogy feleljen a teljes munkaidőnek;
- **munkanap:** a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik;
- **Munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli:** ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban szünetel;
- **Munkáltató tevékenysége több műszakos:** ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát;
- **munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás:** a Munkáltató jogosult a Munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más Munkáltatónál foglalkoztatni;
- **napi munkaidő:** a felek, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes, vagy részmunkaidő;
- **peremidő:** az az időtartam, amelyen belül a Munkavállaló – a munkahelyi vezetőjével egyeztetve – maga határozhatja meg a munka kezdésének, ill. befejezésének időpontját;
- **napi pihenőidő:** a Munkavállaló napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között eltelt időtartam;
- **osztott munkaidő:** a napi munkaidőt két részben kell a Munkavállalónak munkában tölteni. Az osztott munkaidőben foglalkoztatott Munkavállalóknál a két rész közötti megszakítás 2 óránál kevesebb és 6 óránál több nem lehet. A két rész együttesen nem haladhatja meg a napi 12 órát, a munkában töltött idő a megszakítással együtt a 14 órát. A két rész közötti megszakítás ideje nem része a munkaidő alapnak;
- **pihenőnap:** a beosztás szerint munkát végző Munkavállaló számára biztosított munkavégzési kötelezettség nélküli naptári nap;
- **raktár:** a Munkáltató épületeiben, vagy azon kívül, az anyagok (raktári készletek) tárolására használt, elkülönített és zárható terület;
- **raktári készlet:** minden alap és segédanyag, félkész és késztermék, ideértve a raktári berendezést, szerszámot, mérőeszközt, a göngyöleget, a

csomagolóanyagot stb., amelyet a raktár Munkavállalói megőrzésre, kezelésre átvettek, függetlenül attól, hogy azok a számviteli nyilvántartás szerint tárgyi eszköznek vagy anyagkészletnek minősülnek;

- **rendkívüli munkaidő:** a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve az ügyelet alatti munkavégzés, a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam;
- **rész munkaidős foglalkozás:** a munkaviszonyra vonatkozó szabály által a munkakörre megállapított teljes munkaidőnél rövidebb időben munkaviszony keretében végzett munka;
- **rugalmas munkaidő-beosztás:** a Munkavállaló a munkaideje beosztását vagy felhasználását részben – a peremidőben – maga jogosult meghatározni. A törzsidőt a Munkavállalónak munkavégzéssel a munkahelyén kell töltenie (Id. még peremidő, törzsidő);
- **szándékos károkozás:** ha a Munkavállaló előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit és azokat kívánja (egyenes szándék) vagy azokba belenyugszik (eshetőleges szándék);
- **szokásos munkavégzési hely:** a Munkáltató székhelye, vagy azon működési területe, ahova a Munkavállaló be van osztva, illetve ahonnan a munka végzésével kapcsolatos utasításokat kapja;
- **távolléti díj:** Az esedékesség időpontjában érvényes alapbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra kifizetett teljesítménybér és a bérpótlék figyelembevételével megállapított összeg;
- **több műszakos munkakör:** az a munkakör, amelyben a munkavállalók foglalkoztatásának heti időtartama eléri vagy meghaladja a heti 80 órát, vagy a munkavállalók rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;
- **több műszakos tevékenység:** ha a Munkáltató a munkanapi tevékenységét, az adott munkakörben, a Munkavállalók, különböző időszakokban történő foglalkoztatásával valósítja meg. Ebből a szempontból érdektelen az, hogy ezek a Munkavállalók váltják-e egymást. Feltétele a több műszakos tevékenységnek, hogy az adott munkakörben végzett tevékenység heti időtartama elérje a nyolcvan órát;
- **törzsidő:** az az időtartam, amely alatt a Munkavállaló a munkahelyén köteles tartózkodni. Ez alól kivételek: a munkahelyen kívüli munkavégzés, ill. a törvényes távollét; a vezető által rendkívüli esetben engedélyezett távollét (magán megszakítás); az igazolt túlmunkáért igénybe vett szabadnap;
- **utasítási jog:** a munkavégzés helyére, idejére és módjára vonatkozó munkáltatói rendelkezési, irányítási jog;
- **ügyelet:** a Munkavállaló a Munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állása;
- **üzleti titok:** a Munkáltató gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése vagy felhasználása a Munkáltató – ide



nem érte a magyar államot – jogszerű pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette.

- **változó munkahely:** a Munkavállaló nem csak adott helységben, hanem több helységben és helyiségben, illetőleg a Munkáltató működési területén köteles munkát végezni;
- **vezető állású Munkavállaló:** a Munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más Munkavállaló.

## VI. fejezet

### A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

#### 38. A Munkáltató kártérítési felelőssége

**38.1.** A Munkáltató köteles megtéríteni a Munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

**38.2.** Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

**38.3.** A kártérítést a Munkáltató a kártérítési felelősség írásbeli elismerésétől számított harminc napon belül fizeti meg a Munkavállaló számára.

#### 39. A Munkavállaló kártérítési felelőssége

**39.1.** A Munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

**39.2.** Az 39.1. pontban foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a Munkáltatónak kell bizonyítania.

**39.3.** A kártérítés mértéke nem haladhatja meg az okozott kár mértékét, illetve a Munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni, melynek tényét és mértékét bíróság állapít meg.



**39.4.** Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a Munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a Munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

**39.5.** Súlyos gondatlanságnak minősül, ha a Munkavállalót káresemény bekövetkezésének lehetőségére figyelmeztették, és a kár ezután a szükséges intézkedés hiányában következett be.

**39.6.** A kártérítési eljárás szabályait a Kollektív Szerződés 2. sz. melléklete tartalmazza.

## VII. fejezet

### ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK


40. A Kollektív Szerződéssel a Felek vállalják, hogy bér-és személyi jellegű ráfordításokkal járó, valamint foglalkoztatással kapcsolatos visszamenőleges igényekkel a másik Fél felé nem élnek a Kollektív Szerződés hatályba lépését követően.

41. A Kollektív Szerződés a Munkáltató Igazgatóságának jóváhagyásának napján lép hatályba.

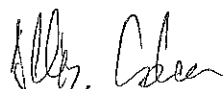
Budapest, 2012. december 19.

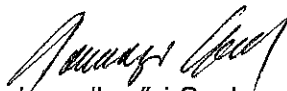
Szerződéskötésre jogosult  
Szakszervezetek nevében:


Munkáltató nevében:


  
Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság  
Dolgozóinak Szakszervezete  
Kolozsi Krisztina

  
Vitézy Dávid  
vezérigazgató


  
Független HÉV Szakszervezet  
Illés Csaba választmányi tag

  
Jegyellenőri Szakszervezet  
Gerzsényi Csaba elnök

  
Közösségi Közlekedési Dolgozók Szakszervezete  
(Forgalmi Kontroll Alapszervezet)  
Magyar Károly alapszervezeti elnök

  
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezet  
Andrásy Szilvia területi ügyvivő

  
Villamos Független Szakszervezet  
Kukor Gyula elnök

  
Mészáros László

  
Sombdi László

  
Sombdi László



A Kollektív Szerződés rendelkezéseit elfogadó, csatlakozó, nem reprezentatív szakszervezetek nevében:

GI SA

27

d. A. J. z

