

Szegedi Közlekedési Korlátolt Felelősségű Társaság

# KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Érvényes: 2011. június 01. napjától

Változtatásokkal egységes szerkezetbe foglalva: 2016. október 01. napjával

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom right corner of the page.

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. RÉSZ: BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK</b>	
Általános magatartási követelmények	4
Az egyenlő bánásmód követelménye	5
A jognyilatkozatok	5
<b>II. RÉSZ: MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK</b>	
A szakszervezetek	7
A kollektív szerződés	9
A munkavállalók részvételi joga, Üzemi Tanács	10
<b>III. RÉSZ: A MUNKAVISZONY</b>	
A munkaviszony alanyai	13
A munkaviszony létesítése	15
A munkaszerződés tartama	15
Munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége	15
Munkaviszony kezdete	16
A próbaidő	16
A munkaszerződés módosítása	16
Végkielégítés	17
A munkavégzés szabályai	19
Azonnali hatályú felmondás	20
Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért	21
Panaszügyek	26
A munkavállaló kártérítési felelőssége	27
Felelőssége a leltárhiányért	30
Társasági munkarend	32
Munkaközi szünet, napi és heti pihenőidő	38
A rendkívüli munkaidő	41
A rendkívüli munkavégzés korlátozása és tilalma	42
A készenlét időtartama	42



Rendes szabadság	42
A munkáltató munkaidő-nyilvántartási kötelezettsége	43
Munkabér	44
Feltételhez kötött munkaköri pótlékok, jutalékok	44
Bérpótlékok	46
Készenlét, ügyelet	46
Költségek megtérítése	47
A munkabér védelme	47
Jutalmazás, béren kívüli javadalmazás	48
Szociális juttatások	49
Üdülés	49
Díjmentes utazási igazolvány	49
Jogsegélyszolgálat	51
<b>IV. RÉSZ: VEGYES ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK</b>	<b>52</b>



## I. RÉSZ: BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A Szegedi Közlekedési Kft., mint munkáltató és a Szegedi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete, a Szegedi Közlekedési Kft. Munkatanácsa, mint a Szegedi Közlekedési Kft. munkavállalóinak érdekképviselői szervezetei között létrejött Kollektív Szerződés hatálya kiterjed a szerződést kötő felekre és a munkáltatónál munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, a munkáltató vezetőjének (ügyvezető igazgató) kivételével.

**Felek között a Kollektív Szerződés 2011. június 01-én határozatlan időtartamra jött létre. Hatályba lépésének időpontja 2011. június 01.**

**A Kollektív Szerződés és módosításai, a változtatásokkal együtt egységes szerkezetbe foglalva 2016. október 01. napján.**

### **Általános magatartási követelmények**

**Mt. 6. § (1)** *A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.*

*(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.*

*(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.*

*(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.*

**Mt. 7. § (1)** *Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.*

*(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárrítható el.*

**Mt. 8. § (1)** *A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.*

*(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.*

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

### **Az egyenlő bánásmód követelménye**

**Mt. 12. § (1)** A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbitásával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

### **A jognyilatkozatok**

**Mt. 14. §** Az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.

**Mt. 15. § (1)** Egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.

(2) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

(3) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.

(5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

A jognyilatkozatok alaki kikötésére vonatkozó szabályokat az Mt. 22. §-a szabályozza. A munkáltató által kiadott szabályzatok egyoldalú jognyilatkozatok, tájékoztatók, elektronikus és egyéb hivatalos dokumentumok közlésére vonatkozó szabályokat az Mt. 24. §-a szabályozza”.

## II. RÉSZ: MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

**Mt. 230.** § *A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselési szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.*

**Mt. 231.** § (1) *A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselési szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.*

(2) *Az érdek-képviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.*

(3) *A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.*

**Mt. 232.** § *A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.*

**Mt. 233.** § (1) *E rész alkalmazásában*

a) *tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tevő módon,*

b) *konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.*

(2) *A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen*

a) *a felek megfelelő képviselése,*

b) *a közvetlen, személyes véleménycsere,*

c) *az érdemi tárgyalás.*

(3) *A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.*

**Mt. 234.** § (1) *A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.*

(2) *Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében*

*kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.*

*(3) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.*

## **A szakszervezetek**

**Mt. 270. § (1)** *Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.*

*(2) E törvény alkalmazásában*

*a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,*

*b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.*

### **KSZ 1. §**

- Felek megállapodnak abban, hogy az aktív foglalkoztatási stratégia kialakítása érdekében foglalkoztatási tervet készítenek a munkavállalók lehetséges továbbfoglalkoztatása, átképzése, átirányítása, stb. érdekében, illetőleg a munkaviszonyok elkerülhetetlen megszüntetése esetén humánus eljárást alkalmaznak.
- A társasági munkavállalók munkaviszonyának fenntartása érdekében az átképzés lehetőségeinek felülvizsgálata meg kell, hogy előzze a munkáltató részéről történő rendes felmondást.

### **KSZ 2. §**

A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzon. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon, megkülönböztetni.

### **KSZ 3. §**

- Az érdekképviseleti szervezetek tájékoztatják a munkáltatót a szervezeti változásokról, kiválásról, átalakulásról, megszűnésről, továbbá megnevezik a képviseletre jogosult tisztségviselőket, a munkáltató pedig az érdekképviseleti szervezetek rendelkezésére bocsátja az együttműködő vezetők hatásköri jegyzékét.
- A munkáltató az érdekképviseleti szervezetek észrevételétől, illetőleg javaslatától eltérő döntését érdemben köteles indokolni.
- A munkáltató köteles folyamatos információkkal ellátni az érdekképviseleti szervezeteket a foglalkoztatási helyzet várható alakulásáról, a tervezett változtatásokról.

**Mt. 272. § (1)** A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenysége céljából használhassa.

(9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

**Mt. 273. § (1)** A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapról illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,

c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,

d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

e) a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)–(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.



(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

#### **KSZ 4. §**

A munkáltató az érdekvédelmi szervezetek működéséhez az alábbiakat biztosítja:

- bútorral berendezett irodahelyiséget,
- 1 db távbeszélő készüléket mellék vonallal,
- Internet, intranet elérhetőséget, levelezési rendszer használatával.

#### **KSZ 5. §**

**Mt. 8. § (1)** A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

### **A kollektív szerződés**

**Mt. 276. § (1)** Kollektív szerződést köthet

- a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet, továbbá
- b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

- a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- b) munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

### **A munkavállalók részvételi joga Üzemi tanács**

**Mt. 235.** § (1) A munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) A munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.

**Mt. 236.** § (1) A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

(2) Önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

**Mt. 237.** § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma

a) a száz főt nem haladja meg, három,

b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,

c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,

d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,

e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,

f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.

(2) Új üzemi tanácsot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.

**Mt. 238. § (1)** Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki

a) munkáltatói jogot gyakorol,

b) a vezető hozzátartozója,

c) a választási bizottság tagja.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.

**Mt. 239. §** Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

**Mt. 252. §** Az üzemi tanács megszűnik, ha

a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,

b) a 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,

c) megbízási ideje lejárt,

d) lemond,

e) visszahívják,

f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,

g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,

h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá

i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

**Mt. 253. § (1)** Az üzemi tanács visszahívásáról szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**Mt. 254. §** Az üzemi tanács a 252. § b)–c) és f)–g) pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

**Mt. 255. §** Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik

a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy

b) az üzemi tanács megszűnésével,

c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,

- d) lemondással,
- e) visszahívással.

**Mt. 256. § (1)** Az üzemi tanács tagjának visszahívásáról szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető.

(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**Mt. 257. §** Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni.

**Mt. 262. § (1)** Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

**Mt. 263. §** A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

**Mt. 264. § (1)** A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

- i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,*
- j) a munkarend meghatározása,*
- k) a munka díjazása elveinek meghatározása,*
- l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,*
- m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,*
- n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,*
- o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.*

**Mt. 265.** § (1) *A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás*

- a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,*
- b) okáról,*
- c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.*

*(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.*

*(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.*

*(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.*

**Mt 266.** § *Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.*

**Mt. 267.** § (1) *A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.*

*(2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető.*

*(3) Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.*

### III. RÉSZ: A MUNKAVISZONY

#### **A munkaviszony alanyai**

**Mt. 32.** § *A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.*

**Mt. 33. §** *Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.*

**Mt. 34. § (1)** *Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.*

*(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.*

*(3) A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.*

## **KSZ. 6. §**

- Az alapvető munkáltatói jogok gyakorlása a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos valamennyi kérdésben történő döntés jogát jelenti. Idetartozik a munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a bér és egyéb anyagi ösztönzés megállapítása, a munka minősítése, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása és kártérítési felelősség megállapítása,
- Az alapvető munkáltatói jogokat az ügyvezető igazgató gyakorolja. Az ügyvezető igazgató jogosult ezen munkáltatói jogokat- helyetteseit kivéve – külön rendelkezés szerint átruházni.
- Az alapvető munkáltatói jogok közül a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával, illetve a kártérítési felelősség megállapításával kapcsolatos döntési jog gyakorlása az alábbiak szerint történik:

	<b><i>Jogkör gyakorlója</i></b>
<i>ügyvezető igazgató közvetlen irányítása alá tartozó, illetve valamennyi munkavállaló esetén:</i>	<b><i>ügyvezető igazgató</i></b>
<i>műszaki, forgalmi és infrastruktúra főmérnök, anyaggazdálkodási, pénzügyi-számviteli osztályvezető, bevétel-elszámolási csoportvezető esetén:</i>	<b><i>Igazgatóhelyettes</i></b>
<i>műszaki főmérnök irányítása alá tartozó munkavállalók esetén:</i>	<b><i>Igazgatóhelyettes</i></b>
<i>forgalmi főmérnök irányítása alá tartozó munkavállalók esetén:</i>	<b><i>műszaki főmérnök</i></b> <b><i>igazgatóhelyettes</i></b> <b><i>forgalmi főmérnök</i></b> <b><i>forgalmi osztályvezető</i></b>
<i>infrastruktúra főmérnök irányítása alá tartozó munkavállalók esetén:</i>	<b><i>közlekedésszervezési és irányítási osztályvezető</i></b> <b><i>Igazgatóhelyettes</i></b> <b><i>infrastruktúra főmérnök</i></b> <b><i>vasúti építmény-fenntartási osztályvezető</i></b>
<i>pénzügyi-számviteli osztályvezető irányítása alá tartozó munkavállalók esetén:</i>	<b><i>Igazgatóhelyettes</i></b> <b><i>pénzügyi-számviteli osztályvezető</i></b>

bevétel-elszámolási csoportvezető irányítása alá tartozó munkavállalók esetén:

**Igazgatóhelyettes  
pénzügyi-számviteli osztályvezető**

parkolási üzletág-vezető irányítása alá tartozó munkavállalók esetén:

**parkolási üzletág-vezető**

repülőtér üzletág-vezető irányítása alá tartozó munkavállalók esetén

**repülőtér-üzletág vezető**

### **A munkaviszony létesítése**

**Mt. 42. § (1)** A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

- a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

**Mt. 44. §** A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

### **A munkaszerződés tartalma**

**Mt. 45. § (1)** A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphéberében és munkakörében.

(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

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

(4) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

### **A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége**

**Mt. 46. § (1)** A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alaphéberen túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

(2) Az (1) bekezdés a)–c), és e)–f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.

(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve –, ha a munkaszerződés alapján

a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy

b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

### **A munkaviszony kezdete**

**Mt. 48.** § A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

**Mt. 49.** § (1) A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott tartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

### **A próbaidő**

#### **KSZ 7. §**

A Társaságnál a próbaidő 3 hónap.

### **A munkaszerződés módosítása**

**Mt. 58.** § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**Mt. 61.** § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

a) a teljes vagy részmunkaidős,

b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint

c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.



## **KSZ 8. §**

- Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavállaló a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen, a munkáltató utasítása alapján, az SZKT működési területén belül eltérő munkavégzési helyen, vagy az eredeti munkaköre helyett, illetve az eredeti munkaköre ellátása mellett más munkakörbe tartozó feladatokat köteles ellátni.

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni. A teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

- Ez nem minősül a munkaszerződés módosításának, mert elrendeléséhez a munkavállaló hozzájárulására, a közös megegyezésre nincs szükség.

- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát. A munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót írásban köteles tájékoztatni a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás első munkanapját megelőző 8 nappal.

## **KSZ 9.§**

- Rugalmas munkaidőben dolgozó munkavállaló abban az esetben, ha az adott szervezeti egységen belül tartósan távol lévő munkatársát helyettesíti, a helyettesítés első napjától jogosult a bérmegettakarítás és a fizetett ellátások munkáltatót terhelő különbözetére. Tartós távollétnek minősül a betegség miatt 7 munkanapot meghaladó egybefüggő távollét.

## **Végkielégítés**

### **KSZ 10.§**

- A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató felmondása, jogutód nélküli megszűnése vagy az Mt. 63.§ (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg. (hiv.: Mt. 77.§ (1). A végkielégítés összege a társaságnál munkaviszonyban töltött idő mértékéhez igazodik.

*Mt. 63. § (1) A munkaviszony megszűnik*

- a) a munkavállaló halálával,*
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,*
- c) a határozott idő lejártával,*
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,*
- e) törvényben meghatározott más esetben.*

*Mt. 63. § (3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.*

**Mt. 36. § (1)** A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

**Mt. 77. § (2)** A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

• Végkielégítés esetén munkaviszonyban töltött időként kell figyelembe venni a társaságnál és jogelődeinél eltöltött, vagy a végkielégítés alapjaként ott elismert időt teljes mértékben, kivéve, amely alatt a munkavállaló bűncselekmény miatt szabadságvesztés büntetését töltötte.

• A végkielégítés mértéke

- |                                |             |
|--------------------------------|-------------|
| • legalább három év esetén     | kettő havi, |
| • legalább öt év esetén        | három havi, |
| • legalább tíz év esetén       | négy havi,  |
| • legalább tizenöt év esetén   | öt havi,    |
| • legalább húsz év esetén      | hat havi,   |
| • legalább huszonöt év esetén  | hét havi    |
| • legalább harminc év esetén   | nyolc havi  |
| • legalább harmincöt év esetén | kilenc havi |
| • legalább negyven év esetén   | tíz havi    |

távolléti díj összege.

• A végkielégítés a KSZ 10.§ (3) bekezdésének

a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,

c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,

e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az Mt. 77.§ (1) bekezdésében meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

**Mt. 77. § (5)** Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

*b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.*

## **A munkavégzés szabályai**

### **KSZ 11. §**

- Nem felel meg a munkavállaló a munkára képes állapotnak különösen akkor, ha
  - szemmel láthatóan egészségileg munkaképtelen állapotban van, alkoholos befolyásoltság, bódult állapot vagy cselekvést befolyásoló hatású szer hatása alatt áll (vita esetén orvosi vizsgálat, illetve munkahelyi vezető dönt),
  - ruházata nem felel meg az előírt követelményeknek
  - a munkakörre (munkára) előírt egyéni védőeszközt és védőruhát nem használja,
  - a munkakörére vonatkozó kötelező orvosi vizsgálaton felszólítás ellenére sem vesz részt, vagy alkalmatlan minősítést kap,
  - a munkakörhöz előírt szakmai oktatáson, vizsgán (forgalmi, munkavédelmi stb.) nem jelenik meg, vagy azon nem felel meg.
- A szükséges intézkedések megtétele érdekében a munkavállaló haladéktalanul-köteles jelezni munkahelyi vezetőjének, vagy a munkahelyi vezető által megjelölt személynek vagy egységnek a betegségét vagy más olyan körülményt, ami akadályozza a munka felvételében

### **KSZ 12.§**

- A munkavállaló köteles az illetékes vezetők tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt, cselekvést észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységet illetően.

### **KSZ 13. §**

- A munkavállaló a társaságnál fennálló munkaviszonya alatt létesítendő további munkaviszonyát, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyát köteles írásban a társaság igazgatójának bejelenteni.
- A munkáltató a további jogviszony létesítését vagy fenntartását bármikor megtilthatja, ha jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetve látja, azonban a tiltást indokolni köteles.

### **KSZ 14.§**

- A munkavégzés során törekedni kell minden munkaterületen a magas színvonalú, aktív munkavégzésre, ennek érdekében az ISO eljárási, a munka-, tűz- és környezetvédelmi szabályokat maradéktalanul be kell tartani, valamint a munkakörnyezet rendjét és tisztaságát meg kell óvni.

## **Azonnali hatályú felmondás**

**Mt. 78. § (1)** *A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú 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.*

*(2) 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, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.*

*(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.*

**Mt. 79. § (1)** *Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti*

*a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,*

*b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.*

*(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.*

## **KSZ 15.§**

Az Mt. 78. §-a alapján, illetve az e szakaszban foglalt szabályoknak megfelelően a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti.

1. A munkáltató részéről történő azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés okai különösen (kiemelve néhány esetet):

- munkavégzésre történő ittas jelentkezés,
- munkavégzés közben az alkoholfogyasztás, alkohol fogyasztásának munkaidő alatti megállapítása, alkoholfogyasztás ellenőrzésének a megtagadása,
- egy naptári éven belül harmadik igazolatlan hiányzás, vagy egybefüggő három igazolatlan munkanap,
- bódult állapotot okozó, vagy cselekvést befolyásoló hatású szer fogyasztásának munkaidő alatti megállapítása, a fogyasztás ellenőrzésének a megtagadása,
- igazolatlan késés egy naptári éven belül az öt alkalmat eléri,
- állandó osztott szolgálat esetén, az igazolatlan késés egy naptári éven belül a tíz alkalmat eléri
- ha munkahelyén, vagy máshol vagyon, vagy személy elleni súlyos szabálysértést, vagy bűncselekményt követ el a munkavállaló,

- aki engedély nélkül jogosulatlan munkavégzést folytat, illetve a társaság eszközeit jogosulatlanul használja,
- aki saját hibájából az egészségvédelmi, illetve munkavédelmi szabályok megsértésével az élet, a testi épség, vagy az egészség súlyos sérelmét, illetve ilyen károk bekövetkezésének veszélyét idézi elő,
- aki a munkáltatóval kapcsolatban álló ügyfelet, vagy személyt bántalmaz,
- aki a társaság gazdasági érdekeit sértő üzleti titoknak minősülő, a társaság jó hírnevét, illetve a munkavállalók személyiségi jogait sértő információt szolgáltat ki harmadik személynek,
- aki az utazási igazolvánnyal visszaél,
- aki az elszámolási kötelezettséggel átvett értékcsikkkel, illetve az időközben eladottak értékével nem tud elszámolni, vagy a külön megadott határidőig – elfogadható indok nélkül – elszámolási kötelezettségének nem tesz eleget,
- járművezetés (munkavégzés) tiltott átengedése, különösen munkára nem képes állapotú, érvényes vezetői engedéllyel nem rendelkező, vagy alkalmazásában nem álló személynek.

2. A munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló köteles munkakörét a munkáltató által kijelölt munkavállalónak a munkáltató által meghatározott módon és rendben, írásban átadni. Ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

3. Felek az utolsó munkában töltött napon kötelesek egymással kölcsönösen elszámolni, munkáltató azonban legkésőbb a munkaviszony megszűnését eredményező jognyilatkozat közlésétől, illetve a megállapodás megkötésétől számított harmadik munkanapon köteles a munkavállalót megillető járandóságokat kifizetni és az igazolásokat kiadni.

### **Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért**

*Mt. 56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.*

*(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.*

*(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.*

(Fenti hiv.: **Mt. 78. § (2)** 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, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.)

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

*(5) A hátrányos jogkövetkezémményel járó intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni kell.*

## **KSZ 16. §**

1. Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56.§-a, illetve a KSZ ezen §.-a alapján, kerülhet sor.
2. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén a munkavállalóval szemben az alábbi hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatók:
  - írásbeli figyelemfelhívás,
  - alapbér csökkentése maximum 10 % mértékig, az eset súlyossága alapján legfeljebb 9 hónapos időtartamra azzal, hogy az alapbér csökkentés alapján az annak teljes időtartama alatt levonásra kerülő összegek együttesen legfeljebb a munkavállalónak az alapbér csökkentés megállapításakor irányadó 1 havi alapbérének összegéig terjedhetnek
  - más munkakörbe helyezés határozott időtartamra, maximum 9 hónapra.
3. A hátrányos jogkövetkezmény megállapításának a jogát a vétkes kötelezettségszegésről való tudomásszerzésétől számított 15 napon, legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított 1 éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.
4. A munkáltatói jogkör gyakorlója részéről a tudomásszerzés akkor következik be, ha a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatban konkrét ismeretek birtokába jut, és azokról bizonyosságot szerez. A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésének alapos gyanúja nem tekinthető tudomásszerzésnek. Alapos gyanú esetén az irányadó tényállás megállapítása illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkörgyakorló köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni. A lefolytatott vizsgálat megállapításait az írásba foglalt vizsgálati jelentés tartalmazza. A munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének az időpontja megegyezik a vizsgálati jelentés átadásának/megismerésének az időpontjával.
5. A vizsgálat során az eljáró személy (vizsgálóbiztos) vagy bizottság (vizsgálóbizottság) feladata az irányadó tényállás megállapítása, illetve a körülmények tisztázása. A vizsgálóbiztost, vagy vizsgálóbizottságot a munkáltatói jogkör gyakorlójának a kötelezettségszegés gyanújáról való tudomásszerzést követő 2 munkanapon belül kell kijelölnie.
6. A vizsgálóbiztos, vagy a vizsgálóbizottság által lefolytatott tényfeltáró vizsgálat időtartama maximum 10-nap

7. A tényfeltáró vizsgálatban résztvevők:

- Munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt 1 fő vizsgálóbiztos
- Abban az esetben, ha a vizsgálóbiztos kéri és az ügy bonyolultsága és körülményei indokolják a munkáltatói jogkör gyakorlója 3 tagú vizsgálóbizottságot is kijelölhet, úgy hogy abból 1 főt az érintett munkavállaló jogosult delegálni a vizsgálóbizottságba.

8. A vizsgálóbiztos az érintett munkavállalót/munkavállalókat az eljárás megindításáról köteles tájékoztatni (telefonon, elektronikus vagy papír alapon). A munkavállalónak/munkavállalóknak biztosítani kell, hogy az ügy irataiba betekinthessen, amennyiben harmadik személy jogait nem sérti, a bizonyítékokra, a tanúk vallomásaira észrevételt tehesen, további bizonyítást javasolhasson, amelynek elrendeléséről a vizsgálóbiztos vagy a vizsgálóbizottság dönt.

9. A vizsgálóbiztos, vagy a vizsgálóbizottságot a munkáltatói jogkör gyakorlója általános felhatalmazással látja el az ügy teljes körű kivizsgálására, amelynek keretében jogosult – többek között - okiratok bekérésére, munkavállalók, egyéb tanúk meghallgatására. A vizsgálóbiztos, vagy a vizsgálóbizottság tevékenységét minden munkavállaló és szervezeti egység soron kívül köteles elősegíteni, és megkeresésére szakvéleményt adni. A vizsgálóbiztos vagy a vizsgálóbizottság a meghallgatásokról és a vizsgálat egyéb megállapításairól a munkáltatói jogkör gyakorlója részére írásos összefoglaló vizsgálati jelentést készít, melyet kézbesít a munkáltatói jogkörgyakorló részére 3 munkanapon belül.

10. Amennyiben a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés ismeretében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése minden kétséget kizáróan bekövetkezett az elkövetett kötelezettségzegés miatti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása vonatkozásában a munkáltatói jogkörgyakorló köteles 3 fős bizottságot kijelölni. A munkáltató 2 főt saját hatáskörben jelölhet ki, 1 főt pedig az eljárás alá vont munkavállaló kérése szerint köteles kijelölni. A munkavállaló által választott tag vagy az üzemi tanács tagja vagy valamelyik képvisellel rendelkező érdekképviselő tisztségviselője lehet. Abban az esetben, ha az eljárás alá vont munkavállaló nem kíván a bizottságba tagot delegálni, akkor a munkáltató az Üzemi Tanács valamely tagját köteles kijelölni.

11. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása és kiszabása során folytatott eljárásban a résztvevők:

- A munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt 3 tagú bizottság, a bizottság tagjai az eljárást megelőző tényfeltáró vizsgálatban nem vehetnek részt.

12. A bizottsági eljárás megindítása és lefolytatása

- A bizottság eljárásrendjét külön szabályzat tartalmazza, mely a Kollektív Szerződés mellékletét képezi (3 hónapos próbaidő után a munkáltató és az érdekképviseltek közösen dolgozzák ki az eljárásrendet)
- A kötelezettségszegésben érintett munkavállaló(k) részére személyes meghallgatás lehetőségét biztosítani kell a határozathozatal előtt. A munkavállalónak írásban nyilatkozni kell, ha a személyes meghallgatás lehetőségével nem kíván élni.
- Abban az esetben, ha a munkavállaló a személyes meghallgatáson nem jelenik meg, akkor ezen időponttól számított 2 napon belül írásban előadhatja védekezését. Ha a megadott határidőn belül a munkavállaló nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, hogy a munkavállaló nem szándékozik nyilatkozatot tenni az ügyben.

13. A meghallgatásról a munkavállalót írásban értesíteni kell. Ha a munkavállaló munkát végez csak a napi munkaidő végeztével, lehet értesíteni. Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját,
- azt, hogy milyen minőségben (a kötelezettségszegés elkövetésében lehetséges érintettként vagy egyébként a más munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés tárgyában tanúként, szakértőként) kerül sor a meghallgatásra
- azt, hogy a meghallgatás során a meghallgatott munkavállaló jogosult képviselőt meghatalmazni
- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni.
- a tájékoztatásnak ki kell térnie a személyes meghallgatás szabályaira is
- A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy példányát annak aláírását követően a meghallgatott munkavállaló részére át kell adni.

14. A munkavállaló munkáltató általi meghallgatására az alábbiak szerint kerülhet sor:

- A meghallgatásra elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával rendes munkaidőben kell sort keríteni.



- Ha a munkavállaló meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő beosztáson belül a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt nem lehetséges, akkor a munkavállalót az előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapján kell meghallgatni.
- Ez esetben meghallgatások tényleges időtartamát, de legalább 4 óra időtartamot távolléti díjjal kell megfizetni a munkavállalónak.
- Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült bizottsági munkát és a tanúként meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni, vagy távolléti díjjal kell elszámolni.

15. Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha:

- nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy az érintett munkavállaló követette el a kötelezettségszegést,
- megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló nem követte el a terhére rótt kötelezettségszegést
- bekövetkezett az elévülés, akár az objektív (1 év), akár a szubjektív (15 nap) határidő tekintetében,
- a munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnt, vagy megszüntették.
- A kötelezettség szegés elkövetésében a munkavállaló vétlen

A fent felsorolt esetekben meg kell szüntetni az eljárást egy megszüntető határozattal

16. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása:

- A bizottság a hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozat formájában szavazattöbbséggel állapítja meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az általa meghatalmazott személy az aláírásával hitelesíti a határozatot.
- A rendelkező résznek tartalmaznia kell: a munkavállaló személyi adatait, a munkakörét, a munkavégzési helyet, a kiszabott joghátrányt, annak mértékét és az alkalmazási időtartamát valamint a joghátrány kiszabása alapjául szolgáló cselekmény rövid leírását.
- A határozatnak ki kell terjednie a kereset benyújtásának a határozat közlésétől számított 30 napos [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] határidejére, valamint arra, hogy a kereset benyújtásának a végrehajtásra nézve halasztó hatálya van. [Mt. 287.§ (5) bekezdés]
- A hátrányos jogkövetkezményt meg kell indokolni, melynek tartalmaznia kell: a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, a munkavállaló védekezését, a döntés részletes indoklását, a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket, minden olyan egyéb adatot és tény, ami a döntést megalapozta.

17. A határozatot 3 példányban kell elkészíteni. A határozatot kapják: a munkavállaló, szervezeti egység vezető, személyügyi nyilvántartást végző szervezeti egység.
18. A határozat egy eredeti példányát a munkavállalónak kézbesíteni kell. Személyes átvétel esetén az átvételt a munkavállalóval a határozaton aláírásával és a dátum rávezetésével igazoltatni kell. Postai úton történő kézbesítés esetén: Szegedi Közlekedési Kft. területén belüli kézbesítésnél belső átvételi bizonylat aláírásával. Lakcímre vagy tartózkodási helyre történő kézbesítés esetén postai térítvevényes feladással kell postázni. Az elektronikus kézbesítési címre (e-mail-en) történő kézbesítés, minden esetben kötelező a munkáltató részéről.
19. A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Ha kereset nem lett előterjesztve, akkor jogerőre emelkedés időpontját a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó határozaton fel kell tüntetni. A határozat végrehajtható a kézbesítéstől számított 45. nap.
20. A hátrányos jogkövetkezmény abban az esetekben tekinthető jogerősnek és végrehajthatónak, ha:
  - A kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem nyújtott be a határozattal szemben keresetet. Abban az esetben, ha a munkavállaló nem tesz írásbeli nyilatkozatot a kézbesítéstől számított 31. és 44. nap között a határozat a kézbestéstől számított 45. naptól végrehajthatásra kerül.
  - A munkaügyi jogvita során a bíróság jogerősen döntött az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény hatályának (legalább részbeni) fenntartásáról.
21. A munkavállaló terhére hozott és végrehajthatóvá vált határozatok a munkaügyi elévülési időn belül, mint az azonnali hatályú felmondást megalapozó előzmények figyelembe vehetők.

## **Panaszügyek**

### **KSZ 17.§**

A munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli a munkavállalókat érintő panaszügyek lezárásáról. A munkáltató a panaszost, illetve az érintett munkavállalót, az ügy lezárását követő 8 napon belül minden esetben köteles írásban tájékoztatni.

## **A munkavállaló kártérítési felelőssége**

*Mt. 179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.*

*(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.*

*(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.*

*(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.*

*(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.*

### **KSZ 18.§**

1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó vétkes kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni.
2. Nem kell megtéríteni, azonban 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.
3. A kártérítési igény 3 év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény 5 év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el. A kártérítési igény elévülése a kár bekövetkezésének napjával veszi kezdetét.
4. A munkavállaló kártérítési felelőssége megállapításának az alábbi együttes feltételei vannak:
  - a munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése,
  - a munkavállalónak ebben való vétkessége,
  - a kötelezettségszegéssel okozati összefüggésben kár keletkezése.
5. A munkavállaló magatartása akkor tekinthető vétkesnek, ha nem úgy járt el, mint ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
6. A károkozó munkavállaló nem köteles megtéríteni a kárnak azt a részét, amely azzal okozati összefüggésben keletkezett, hogy a munkáltató a kármegelőzési, kárelhárítási és kárenyhítési kötelezettségét neki felróhatóan megszegte. A munkavállaló olyan arányban mentesül a kártérítési felelősség alól, amilyen arányban a munkáltató a kár bekövetkezésében közrehatott.

7. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a következő:

- ha munkavállaló alapbére nem éri el a mindenkori kötelező legkisebb munkabér kétszeresét, akkor a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a 2 havi távolléti díjának a mértékét
- ha munkavállaló alapbére meghaladja a mindenkori kötelező legkisebb munkabér kétszeresét, de nem éri el a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát, akkor a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a 3 havi távolléti díjának a mértékét
- ha munkavállaló alapbére eléri vagy meghaladja a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát, akkor a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a 4 havi távolléti díjának a mértékét

8. A munkavállaló kártérítési felelősség megállapítására és érvényesítésére az alábbi szabályok alapján kerülhet sor:

- A munkáltatói kárigény érvényesítésére abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója kétséget kizáróan megállapította a károkozás tényét, illetőleg a kárt okozó munkavállaló vétkességét.
- A kártérítési felelősség megállapítása során meg kell állapítani az elkövetési módot is. Amennyiben ennek minősített esetéről van szó (súlyos gondatlanság, szándékosság), kétséget kizáróan meg kell állapítani ezeket a minősítő tényeket és körülményeket.
- Az okozott kár mértékét pontosan és bizonyítható módon, forintban kifejezett összegben kell megállapítani. Amennyiben a kárérték pontosan nem állapítható meg, akkor a kár értékét bizonyítható kalkulációval kell megállapítani.
- Abban az esetben, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója tényfeltáró vizsgálat lefolytatását látja indokoltnak, erre vonatkozóan a KSZ 16. §.-ban meghatározottak szerint – ide nem értve az eljárási határidőre vonatkozó szabályokat – kell eljárni. A kártérítési igény kapcsán lefolytatott tényfeltáró vizsgálatról az eljáró személy külön írásbeli jelentést készít.
- A kártérítési határozat meghozatala és a kárigény érvényesítése előtt, a feleknek kísérletet kell tenni egyezség megkötésére. A felek között létrejött egyezséget írásbeli megállapodásba kell foglalni.
- Ha a felek között az egyezség bármely okból nem jön létre, akkor a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással (kártérítési határozat) is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni. Egyéb esetben a munkáltató a kárigényét bírósági úton érvényesítheti

- A kártérítési határozatban (fizetési felszólítás) a munkavállalóval közölni kell a kárigényt megalapozó tényeket és körülményeket, a megsértett rendelkezéseket, a kár összegét, illetve érvényesíteni kívánt kártérítési összeget. A kártérítési határozatot (fizetési felszólítás) meg kell indokolni. Ennek tartalmaznia kell, az elfogadott bizonyítékokat, a munkavállaló védekezését, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.
9. A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Ha kereset nem lett előterjesztve, akkor jogerőre emelkedés időpontját a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó határozaton fel kell tüntetni. A határozat végrehajtható a kézbesítéstől számított 45. nap.
10. A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen
- az egyezséget megkötötték
  - a kártérítési határozattal szembeni kereset benyújtására nyitva álló határidő úgy telt el, hogy a munkavállaló írásbeli nyilatkozata alapján a kereset benyújtására nem került sor. Abban az esetben, ha a munkavállaló nem tesz írásbeli nyilatkozatot a kézbesítéstől számított 31. és 44. nap között a kártérítési határozat a kézbestéstől számított 45. naptól végrehajthatásra kerül.

### **A megőrzési felelősség**

**180. § (1)** *A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.*

*(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.*

*(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.*

*(4) A pénztárost, a pénzkézelőt vagy értékkézelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.*

*(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.*

*(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.*

## **Több munkavállaló együttes felelőssége**

**181. § (1)** *A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.*

*(2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.*

*(3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.*

*(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.*

## **Felelősség a leltárhiányért**

**Mt. 182. § (1)** *A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.*

*(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele*

*a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,*

*b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,*

*c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonnyított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá*

*d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.*

*(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.*

**Mt. 183. § (1)** *A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.*

*(2) A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.*

**Mt. 184. § (1)** *A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.*

*(2) A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.*

*(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.*

*(4) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.*

*(5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.*

**Mt. 185. § (1)** *A munkáltató állapítja meg*

*a) azoknak az anyagoknak, árunknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,*

*b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,*

c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,

d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,

e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(2) A munkavállalót az (1) bekezdés szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.

(3) Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviselőjéről nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki.

(4) A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

**Mt. 186. § (1)** A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.

(2) A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemes felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

**Mt. 187. §** A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírás szerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

**Mt. 188. §** A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

## **KSZ 19.§**

1. A leltárhiányért megállapított kártérítés mértéke:
2. ha munkavállaló alapbére nem éri el a mindenkori kötelező legkisebb munkabér kétszeresét, akkor a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a 4 havi távolléti díjának a mértékét
3. ha munkavállaló alapbére meghaladja a mindenkori kötelező legkisebb munkabér kétszeresét, de nem éri el a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát, akkor a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a 5 havi távolléti díjának a mértékét

4. ha munkavállaló alpbére eléri vagy meghaladja a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát, akkor a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a 6 havi távolléti díjának a mértékét
5. Kártérítési felelősség leltárhány miatt történő megállapítására és a kártérítés megfizetésére vonatkozó eljárásra a kártérítés szabályait kell alkalmazni.

### **Társasági munkarend**

#### **KSZ 20.§**

- A teljes munkaidő mértéke átlag napi 8 óra.
- A kötelező havi munkaidőkeretet úgy kell meghatározni, hogy a hónapok napjainak számából le kell vonni a szombatok, vasárnapok és a hétköznapra eső munkaszüneti napok számát. A megmaradó napok számát kell szorozni a Munka Törvénykönyvében előírt 8 órával. Az így keletkezett szám a havi kötelező munkaidő.
- **A társaságnál alkalmazott munkaidőkeret lehet:**
  - havi (minden hónap elsejétől a hónap utolsó napjáig),
  - kéthavi,
  - negyedéves (naptári negyedévhez igazodóan)
  - éves
  - A munkavállalók munkaidő-beosztása:
    - egyenlő (egyműszakos) vagy
    - egyenlőtlen (kötetlen, rugalmas, vezénylés szerinti),
    - megszakítás nélküli,
    - osztott.
- Az egyenlőtlen munkaidő beosztásban a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- Az osztott napi munkaidő első részének kezdete és a második rész befejezése közötti időtartam maximum 15 óra lehet. Az első rész vége és a második rész kezdete között minimum három óra pihenőt kell biztosítani.



## **A társasági munkarend szabályai:**

- Rugalmas munkaidő beosztás:

<i>Törzsidő:</i>	<i>hétfőtől – a hét utolsó munkanapját megelőző napig</i>	<i>09:00 – 15:00 óráig</i>
	<i>a hét utolsó munkanapján</i>	<i>09:00 – 13:30 óráig</i>
<i>Peremidő:</i>	<i>hétfőtől – a hét utolsó munkanapját megelőző napig</i>	<i>06:00 – 09:00 óráig</i>
		<i>15:00 – 18:00 óráig</i>
	<i>a hét utolsó munkanapján</i>	<i>06:00 – 09:00 óráig</i>
		<i>13:30 – 16:00 óráig</i>

- Vezénylés szerinti munkarend:

A vezénylést legalább hét nappal korábban és 7 napos időtartamra, írásban ki kell adni.

A kiadott vezénylésben történő változáskor az elvont pihenőnapot 150, illetve 200 %-kal kell elszámolni attól függően, hogy a meghatározott munkaidőkeretben a kötelező szabadnapok kiadásra kerültek-e

A kiadott vezénylésen túl további 7 napra vezénylés tervezetet kell kiadni. A vezénylés tervezetben történt változás esetén pótlék nem kerül elszámolásra.

A vezénylést és vezénylés tervezetet elektronikus úton kapják a munkavállalók, a vezénylés kifüggesztésre is kerül a szolgálati helyeken.

A vezénylésen fel kell tüntetni a munkaidőkeret kezdetét és végét.

### **Társasági munkarend:**

#### **1. Kötetlen munkaidőben dolgoznak az alábbi munkavállalók:**

- igazgatóhelyettes,
- gazdasági igazgató
- foglalkozás- egészségügyi orvos,
- foglalkozás- egészségügyi asszisztens,
- üdülőgondnok,
- műszaki főmérnök,
- műszaki osztályvezető
- forgalmi főmérnök
- infrastruktúra főmérnök,
- vasút építmény-fenntartási osztályvezető,
- forgalmi osztályvezető
- közlekedésszervezési és irányítási osztályvezető,

- forgalomirányítási és balesetvizsgáló csoportvezető
  - garázsszolgálati üzemvezető,
  - parkolási üzletág-vezető
  - repülőtér üzletág-vezető
- 2. Havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő beosztással, vezénylés szerint dolgoznak az alábbi munkavállalók:**
- készletkezelő - elszámoltatók,
  - bérlet és jegyértékesítők,
  - általános karbantartó (repülőtér),
  - logisztikai munkatárs,
  - ügyfélszolgálati ügyintézők.
- 3. Havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő beosztással dolgoznak:**
- trolibusz karbantartó üzemvezető, művezető,
  - villamos karbantartó üzemvezető, művezető,
  - járműfelújító és építő üzemvezető, művezető,
  - áramátalakító fenntartás művezető,
  - felsővezeték fenntartás művezető,
  - pályafenntartás művezető,
  - takarító csoportvezető.
- 4. Havi munkaidőkeretben, vezénylés szerint, két műszakos munkarendben dolgoznak:**
- autómentő és elszállító csoport fizikai munkavállalói.
- 5. Havi munkaidőkeretben, állandó éjszakai műszakban dolgoznak, 20 órától 04 óráig:**
- villamos járműfenntartási üzem, járműtakarító csoport munkavállalói (teljes munkaidőre 20 % bérpótlékra jogosultak)
- 6. Egyhavi munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő beosztással, megszakítás nélkül vagy egyműszakos munkarendben, vezénylés szerint dolgoznak:**
- villamosvezetők,
  - trolibuszvezetők,
  - autóbuszvezetők,
  - járműmozgatók.

## 6/A Megszakítás nélküli munkarend

## 6/B Egyműszakos munkarend

A munkavállalók indokolt írásbeli kérelem formájában nyújthatják be az igényüket egyműszakos munkaidő beosztás iránt. A munkáltató a kérelmek elbírálását ügyrendben szabályozza.

### 7. Negyedéves munkaidőkeretben, megszakítás nélküli munkarendben, 12 órás munkaidő beosztásban, vezénylés szerint dolgoznak:

- villamos szervizcsoportok munkavállalói,
- trolibusz – autóbusz szervizcsoportok munkavállalói,
- diszpécserok,
- baleseti helyszínelők
- garázmesterek,
- parkolóház kezelők.
- **karbantartó villanyszerelő-segéd elektrikus**
- **áramátalakító elektrikus**

Szervizcsoportok és garázmesterek munkarendje:

<i>I. nap</i>	<i>06:00 – 18:00 óráig</i>
<i>II. nap</i>	<i>18:00 – 06:00 óráig</i>
<i>III-IV. nap</i>	<i>pihenőnap</i>

Diszpécserok, Baleseti helyszínelők és parkolóház kezelők munkarendje:

<i>I. nap</i>	<i>06:30 – 18:30 óráig</i>
<i>II. nap</i>	<i>18:30 – 06:30 óráig</i>
<i>III-IV. nap</i>	<i>pihenőnap</i>

Karbantartó villanyszerelő-segéd elektrikus /Áramátalakító elektrikus.

Munkarendjük:

<i>I. nap</i>	<i>06:00 – 18:00 óráig</i>
<i>II. nap</i>	<i>18:00 – 06:00 óráig</i>
<i>III-IV. nap</i>	<i>pihenőnap</i>

**8. Negyedéves munkaidőkeretben, megszakítás nélküli munkarendben, egyenlőtlen munkaidő beosztásban, vezénylés szerint dolgoznak:**

- Menetirányítók
- Forgalmi ellenőr

**9. Negyedéves munkaidőkeretben, állandó éjszakai műszakban vezénylés dolgoznak:**

- parkolóhely takarító
- megállóhely takarító
- takarítógép kezelő

**10. Negyedéves munkaidőkeretben, vezénylés szerint dolgoznak:**

- létesítmény takarítók

**11. Negyedéves munkaidőkeretben, megszakítás nélküli munkarendben, vezénylés szerint dolgoznak:**

- trolibusz-autóbusz járműfenntartási üzem, járműmosó-takarító csoport munkavállalói,
- felsővezeték vezető szerelő,
- felsővezeték szerelő

**12. Negyedéves munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő beosztással, vezénylés szerint dolgoznak:**

- vezető objektum karbantartó,
- karbantartó szakmunkás,
- karbantartó-udvaros,
- áramátalakító vezető szerelő,
- áramátalakító karbantartó villanszerelő,
- áramátalakító villamossági szerelő,
- létesítmény takarító,
- vezető pályamunkás,
- parkolási főmunkatárs-vezénylő,
- parkoló ellenőrök,
- pályamunkás,
- hegesztő,
- pályamunkás-gépkezelő
- pályamunkás- hegesztő,
- nehézgépkezelő.

**13. Egyenlő, napi 8 órás munkaidő beosztásban (06:00 -14:00 óráig) foglalkoztatottak, akiknél a heti pihenőnapok szombatra és vasárnapra esnek:**

- raktáros,
- villamos járműfenntartó üzem, elektromos csoport, forgóváz szerelő csoport, valamint HS csoport munkavállalói,
- trolibusz-autóbuszfenntartó üzem, elektromos csoport, autószerelő csoport, lakatos-karosszéria csoport munkavállalói,
- járműfelújító és építő üzem munkavállalói.

**14. Éves munkaidőkeretben, egyenlőtlen munkaidő beosztással, vezénylés szerint dolgoznak, figyelembe véve, hogy az üzemidő minden nap 8:00 órától napnyugtáig tart:**

repülőtér-üzletág munkavállalói, kivéve:

- üzletág vezető,
- gazdasági munkatárs,
- általános karbantartó.

**15. Rugalmas munkaidőben dolgoznak az egyéb munkakörben dolgozó munkavállalók.**

**Műszakpótlék mértéke:**

megszakítás nélküli munkarend esetén:

- délutáni műszakpótlék mértéke: 20 %
- éjszakai műszakpótlék mértéke: 40 %

többszszakos munkarend esetén:

- délutáni műszakpótlék mértéke: 15 %
- éjszakai műszakpótlék mértéke: 30 %

Éjszakai munkavégzésnek minősül a 22 és 6 óra közötti munkavégzés.

- Ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a megszakítás nélküli vagy a többszszakos munkarendre vonatkozó szabályozás alkalmazandó.
- A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között, legalább négy óra eltérés van.

## Munkaközi szünet, napi és heti pihenőidő

### KSZ 21. §

- Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc, legfeljebb egy óra egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg. A munkaközi szünet betartásának ellenőrzése a szervezeti egységek vezetőinek hatásköre és kötelessége. Az első munkaközi szünet 20 perc időtartama a munkaidőbe nem számít bele.
- Fiatalkorú munkavállaló (18 éven aluli) részére, ha a napi munkaideje a 4,5 órát meghaladja, 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani, amely időtartam része a munkaidőnek.
- Ha zárt helyen a napi középhőmérséklet várhatóan + 10°C-t nem éri el a műszak időtartamának több, mint 50 %-ában, az ott dolgozóknak minden 50 perc munkavégzés után 10 perc pihenőidőt kell biztosítani fűtött helyiségben.  
Ha szabadtéri munkahelyen a napi középhőmérséklet várhatóan + 4°C-t nem éri el a műszak időtartamának több, mint 50 %-ában az ott dolgozóknak minden 50 perc munkavégzés után 10 perc pihenőidőt kell biztosítani fűtött helyiségben, vagy fűtött lakókocsiban.
- Munkaközi szünet időpontjai:
- A rugalmas munkaidőben foglalkoztatottnál a 20 perc munkaközi szünet 12:00 – 13:00 óra között vehető igénybe. Tárgyalás, értekezlet, ügyfelezés esetén a munkaközi szünet eltérő időpontban is igénybe vehető.

### **A műszaki főmérnök irányítása alá tartozó fizikai munkavállalók munkaközi szünetei:**

#### *A járműfenntartási és felújító-építő üzemek munkavállalóinak munkaközi szünetei:*

*Villamos javítóműhely munkavállalóinak: (elektromos szerelők, forgóváz szerelők, mechanikus szerelők, szakmunkás tanulók, művezető)*

09:00 – 09:20 óra

*Trolibusz – autóbusz javítóműhely munkavállalóinak (elektromos szerelők, mechanikus szerelők, autószerelők, szakmunkás tanulók, művezető)*

08:00 – 08:20 óra

*Járműfelújító és építő üzemi munkavállalóinak:*

*Pulz utcai telephelyen (mechanikus szerelők, festő- fényszórók, szakmunkás tanulók, művezető):*

08:30 – 08:50 óra

*Körtöltés utcai telephelyen (elektromos szerelők, mechanikus szerelők fődarab javítók, szakmunkás tanulók, művezető):*

08:00 – 08:20 óra

*Villamos szervizüzem munkavállalóinak munkaközi szünete:*

<i>nappalos műszak esetén:</i>	<i>09:00 – 09:20 óra és 14:00 – 14:20 óra</i>
<i>éjszakai műszak esetén:</i>	<i>21:00 – 21:20 óra és 02:00 – 02:20 óra</i>

*Trolibusz – autóbusz szervizüzem munkavállalóinak, továbbá a garázmesterek munkaközi szünete:*

<i>nappalos műszak esetén:</i>	<i>08:00 – 08:20 óra és 14:00 – 14:20 óra</i>
<i>éjszakai műszak esetén:</i>	<i>21:00 – 21:20 óra és 02:00 – 02:20 óra</i>

*Trolibusz – autóbusz járműtakarítók munkaközi szünete:*

<i>Délelőttösök (07:00 – 15:00)</i>	<i>08:20 – 08:40 óra</i>
<i>Délutánosok (15:00 – 01:00)</i>	<i>18:00 – 18:20 óra</i>
<i>Délelőttös mosógép kezelők</i>	<i>09:00 – 09:20 óra</i>
<i>Délutános mosógép kezelők</i>	<i>20:00 – 20:20 óra</i>
<i>Villamos járműtakarítók munkaközi szünete:</i>	<i>02:00 – 02:20 óra</i>

**1. Forgalmi főmérnök irányítása alá tartozó munkavállalók munkaközi szünete**

Villamos-, trolibusz- és autóbuszvezetők munkaközi szünetét vezénylés szerint, az érvényes menetrendhez igazodóan kell biztosítani úgy, hogy az más egyéb munkavégzéssel nem szakítható meg. Osztott szolgálat esetén a munkaközi szünetet lehetőség szerint a délelőttös műszakban kell kiadni.

A tömegközlekedési járművezetők részére a nyári menetrend időszakában 10-18 óra között a munkaközi szüneten felül fordulónként, de leghamarabb 40 perc elteltével legalább 5 perc, úgynevezett „hőkiállást” kell biztosítani a menetrendben meghatározott módon.

A napi munkaidő megszakításával az első munkaközi szünet 20 percét meghaladó része, a további munkaközi szünet(ek) és a „hőkiállás” fizetett munkaidőnek minősül, azzal a korlátozással, hogy a munkaközi szünet és a „hőkiállás” együttes időtartama maximum 60 perc lehet.

2. **Parkolási üzletág szervezetébe tartozó fizikai munkavállalók munkaközi szünete:**  
Parkoló ellenőrök – adatrögzítők részére műszakonként háromszor 20 perc pihenőidőt kell biztosítani.

<i>7:40 órás munkakezdés esetén:</i>	<i>10:10 – 10:30</i>
	<i>13:10 – 13:30</i>
	<i>15:10 – 15:30</i>
<i>10:20 órás munkakezdés esetén:</i>	<i>12:30 – 12:50</i>
	<i>15:00 – 15:20</i>
	<i>17:50 – 18:10</i>

Parkolóház kezelők, autómentő és elszállító csoport munkavállalói, valamint a parkolási jegytérítő munkaközi szünetét ügyfélmentes időben kell biztosítani, illetve azt ügyfélmentes időben lehet igénybe venni.

3. **Az infrastruktúra főmérnökség szervezetében tartozó fizikai munkavállalók munkaközi szünete:**

*Egyenlő, napi 8 órás munkaidő beosztásban foglalkoztatottaknál:*

<i>délelőtti műszak esetén:</i>	<i>09:00 – 09:20 óra</i>
<i>délutáni műszak esetén:</i>	<i>20:00 – 20:20 óra</i>
<i>éjszakai műszak esetén:</i>	<i>03:40 – 04.00 óra</i>

*12 órás munkaidő beosztásában foglalkoztatottaknál:*

<i>nappali műszak esetén:</i>	<i>09:00 – 09:20 óra és</i> <i>14:00 – 14:20 óra</i>
<i>éjszakai műszak esetén:</i>	<i>22:00 – 22:20 óra és</i> <i>02:00 – 02:20 óra</i>

*Létesítmény takarítók munkaközi szünete:*

<i>délelőttiök (06:00 – 14:00)</i>	<i>08:00 – 08:20 óra</i>
<i>délutániok (16:00 – 24:00)</i>	<i>18:00 – 18:20 óra</i>

4. **Repülőtér üzemeltető üzletág szervezetében tartozó munkavállalók munkaközi szünete:**

A 20 perc munkaközi szünet 12:00 -13:00 óra, illetve 18:00 – 19:00 óra között vehető igénybe a repülőtér üzemelési időtartam függvényében.

5. **Ügyfélszolgálatot ellátó munkavállalók tekintetében a munkaközi szünetet ügyfélmentes időben kell igénybe venni.**



## **KSZ 22. §**

1. A munkavállaló részére a munkavégzés befejezését követően legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, kivéve
  2. a megszakítás nélküli munkarendben, valamint a bérlet- és jegyértékesítő pénztáros és készletkezelő-elszámoltató pénztáros munkakörében dolgozó munkavállalók körét, akiknek 9 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani, továbbá
  3. osztott szolgálatot teljesítő munkavállalók körét, az első és második munkarészek közötti időtartamra vonatkozóan.
  4. fiatalok (18 év alatti) munkavállalót 12 óra pihenőidő illeti meg.
  5. autóelszállítási csoport munkavállalóit nem illeti meg a napi pihenőidő a készenlétet követően, amennyiben a készenlét alatt munkát nem végzett.
  6. helyi közforgalmú közlekedésben munkát végző járművezetők tekintetében egybefüggően ledolgozott 48 óra után minimálisan 1 pihenőnapot kell biztosítani.

### **A rendkívüli munkaidő**

*Mt. 107. § Rendkívüli munkaidő*

*a) a munkaidő-beosztástól eltérő,*

*b) a munkaidőkereten felüli,*

*c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá*

*d) az ügyelet tartama.*

*Mt. 108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.*

## **KSZ 23. §**

- Rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni, kivéve a diszpécser, baleseti helyszínelő helyi jármű és gépjárművezető, a trolibusz és villamos szervizcsoport munkavállalói, logisztikai munkatárs, értékcsikk elszámoló, megállóhelyi jegykiadó, jegyterítő, pályamunkás, felső vezeték szerelő munkakörben foglalkoztatottakat.
- A munkavállaló kérésére azonban minden esetben írásban kell elrendelni a rendkívüli munkaidőt. Nem vonatkozik ez a rendelkezés az ügyelet, vagy készenlét alatti rendkívüli munkavégzésre.
- Rendkívüli munkavégzés elrendelésére jogosultak: ügyvezető igazgató, igazgatóhelyettes, főmérnök, ágazatvezetők. Rendkívüli munkavégzés elrendelésére jogosult a diszpécser szóban is a pályafenntartási, áramátalakító fenntartási, felsővezeték fenntartási és forgalmi szervezethez tartozó munkakörökben.

## A rendkívüli munkavégzés korlátozása és tilalma

### KSZ 24.§

- A rendkívüli munkaidő a napi rendes munkaidővel együtt nem haladhatja meg a napi 12 órát.
- A munkavállaló számára évente legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.
- Rendkívüli munkára nem vehető igénybe a nő terhességének megállapításától a gyermek egy éves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermek egy éves koráig.
- A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló a gyermek egy éves korától 14 éves koráig csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára. Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés, ha arra baleset, vagy elemi csapás, vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében kerül sor.
- Nem rendelhető el rendkívüli munkavégzés (munkaidő-kereten felüli munkavégzés, munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés, ügyelet, készenlét) sem éjszakai munkavégzés a fiatalok (18 év alatti) munkavállaló számára.

*Mt. 108. § (2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.*

*(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő*

*a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy*

*b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben*

*rendelhető el.*

## A készenlét időtartama

### KSZ 25.§

- A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg.
- A munkavállaló munkaideje a napi tizenkét órát, illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén a napi huszonnégy órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

## Szabadság

*Mt. 122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.*

*(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.*

(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(5) A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

**Mt. 123. § (1)** A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(4) 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.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(6) A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

## **KSZ 26. §**

Azt a munkavállalót, aki az 50. életévét betöltötte, 1 nap pótszabadság illeti meg. Az 55. életévét betöltött munkavállalónak 2 nap pótszabadság jár. A 60. életévét betöltött munkavállalónak 3 nap pótszabadság jár.

### **A munkáltató munkaidő-nyilvántartási kötelezettsége**

## **KSZ 27. §**

- A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók
- rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,
- szabadságának kiadásával,
- egyéb munkaidő kedvezményével kapcsolatos adatokat.

- A nyilvántartás módja lehet az elektronikus beléptető rendszer, a bérnapló, napi jelenléti és vezénylési ív, menetlevél, egyéb más munkaidő beosztást tartalmazó kimutatás, amely alkalmas a munkaidő megállapítására.
- A szabadságot a munkavállaló és a munkáltató egyaránt köteles írásban dokumentálni. A szervezeti egység vezetője – távolléte esetén az általa megbízott személy – sorszámozott szabadságengedély tömbben engedélyezi a szabadságot. A szabadság kiírása tömbben maradó másolati példányát köteles a szervezeti egység megőrizni.

Vezényelt munkakörben a dolgozó által legalább 15 nappal korábban, írásban benyújtott kérelem is elegendő.

- Egyéb munkaidő kedvezményeket (továbbtanulók, választott tisztségviselők munkaidő kedvezményei stb.) úgy kell nyilvántartani, hogy a jogcím alapján bármikor megállapítható legyen az igénybevétel időpontja, időtartama.

## **Munkabér**

### **KSZ 28. §**

A társaság egész területén az alpbért időbérben kell meghatározni.

A Forgalmi Főmérnökséghez tartozó járművezetők, garázmesterek, a Műszaki Főmérnökséghez tartozó járműszerelői állomány és járműtakarítók részére 2013. december 1. napjától bevezetett minőségi anyagi ösztönző rendszer megszüntetésre kerül, a munkáltató a keretösszegeket alapbérésíti.

*Mt. 139. § (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.*

*(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbére.*

## **Feltételhez kötött munkaköri pótlékok, jutalékok**

### **KSZ 29.§**

Gyakorlati oktatás pótléka:

- Járművezetők és jogosítvánnyal rendelkező nem járművezetők kötelező negyedéves oktatásának (szakmai, munkavédelmi és ismeret-felújító) díjazása az óránkénti távolléti díjjal.
- A járművezető munkakörben foglalkoztatottak gyakorlati oktatás időtartamára az egyébként járó bérpótlékon felül:
- ha a járművezető a tanuló gyakorlati oktatását végzi, a besorolás szerinti személyi órabére 45 %-a,
- a munkamódszer átadás időtartamára a besorolás szerinti személyi órabér 30 %-a jár, gyakorlati oktatási pótlékként.
- Szakmunkástanulók és szakközépiskolai tanulók megbízás alapján történő oktatása esetén a személyi alapbér 20 %-a jár oktatási pótlékként, az oktatási idő arányához igazodva. Ugyan ez vonatkozik a felsőfokú oktatási intézményben tanuló szakmai gyakorlatát irányító munkavállalóra.

## KSZ 30.§

- Járművezetők jegyeladási jutaléka:

<i>Eladott jegy db/hó</i>	<i>Ft/db</i>
<i>0-49-ig</i>	<i>egyösszegű: 843,- Ft</i>
<i>50-99-ig</i>	<i>71,- Ft</i>
<i>100-149-ig</i>	<i>91,- Ft</i>
<i>150-199-ig</i>	<i>97,- Ft</i>
<i>200 felett</i>	<i>104,- Ft</i>

A jutalékot az adott hónapban elszámolt, eladott jegy mennyisége után a legmagasabb sávba tartozó összeggel kell elszámolni.

A további munkaviszony keretében foglalkoztatott járművezetők jutalékát a tárgyhónapban eladott jegy mennyisége után megfelelő sávba tartozó összeggel, havonta kell elszámolni.

- Értékcikk ellátó és elszámoltató, a jegyterítő (parkolási szelvényt értékesítő), valamint a bérlet- és jegyértékesítő pénztárosi munkakörben dolgozók jutalékának mértéke:
  - Értékcikk ellátó és elszámoltató az általa forgalmazott és elszámolt bruttó bevétel 0,21 %-a.
  - A jegyterítő (parkolási szelvényt értékesítő) az általa forgalmazott és elszámolt parkolási szelvény bruttó bevételének 0,21 %-a.
  - A bérlet- és jegyértékesítő pénztáros (a jegy- és bérletpénztárban dolgozók) az általa forgalmazott bruttó bevétel 0,21 %-a.
- Parkoló ellenőröknek tárgyhónapban, abban az esetben jár jutalék, amennyiben:
    - az előírások szerint kerül elkészítésre a fizetési felszólítás és
    - az adott hónapban a kihelyezett fizetési felszólítások száma eléri vagy meghaladja ellenőrönként a 201 db-ot.

Az a) és a b) pontban meghatározott módon kihelyezett fizetési felszólításokat a következő egységárral kell elszámolni:

201 db-tól 300 db-ig	a mindenkori egész jegy árának 31,5 %-a Ft/db
301 db-tól 400 db-ig	a mindenkori egész jegy árának 31,5 %-a Ft/db + 8 Ft/db
401 db-tól 500 db-ig	a mindenkori egész jegy árának 31,5 %-a Ft/db + 13 Ft/db
501 db-tól	a mindenkori egész jegy árának 31,5 %-a Ft/db + 17 Ft/db

A felvétel ellenőrzési eljárás után kerül meghatározásra az elszámolási alapot képező fizetési felszólítások száma.

Az felvétel ellenőrzési feladatokat ellátó munkavállalónak (adatrögzítő) az elkészített és elszámolható felszólítások darabszámáról kimutatást kell vezetnie.

Az elszámolás a tényleges parkoló ellenőrként ledolgozott munkaórák alapján, időarányosan történik.

- Az autómentő és elszállító csoport (kivéve csoportvezető) munkavállalóinak a jutaléka: minden egyes sérülésmentesen beszállított gépjármű után 400.- Ft/db.
- A jutalék kiszámításánál a teljesítményeket személyenként kell figyelembe venni.

### **Bérpótlékok**

#### **KSZ 31. §**

Idegen nyelvtudási pótlékra jogosult az a munkavállaló, aki

- államilag elismert nyelvvizsga eredményes letételét igazoló, sikeres írásbeli és szóbeli, komplex bizonyítvánnyal rendelkezik,
- külföldön idegen nyelven érettségizett vagy felsőfokú diplomát szerzett,
- az ezekről szóló dokumentumok eredeti példányát munkáltatójánál bemutatta.

A pótlék mértéke:

- középfokú nyelvvizsga esetén, ledolgozott munkaidőre, személyi alapbérének 5 %-a nyelvenként,
- felsőfokú nyelvvizsga esetén, ledolgozott munkaidőre, személyi alapbérének 10 %-a nyelvenként.

#### **KSZ 32. §**

- Villamos járműfenntartási üzem járműtakarító csoport munkavállalói teljes munkaidejük után 20 % bérpótlékra jogosultak.
- Az osztott szolgálatot teljesítők a ledolgozott napok után 250,- Ft/nap pótlékban részesülnek.
- A kocsimozgató (járműmozgató) munkakörbe beosztott munkavállalókat 90,- Ft/óra kocsimozgatói (járműmozgatói) pótlék illeti meg.

### **Készenlét, ügyelet**

**Mt. 144. § (1)** Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139–143. § szerint jár.

(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, – az (1)–(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – ötven százalék bérpótlék jár.

**Mt. 145. § (1)** A felek a 140–142. §-ban meghatározott bérpótlékot is magában foglaló alpbért állapíthatnak meg.

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

## Költségek megtérítése

### KSZ 33.§

- Munkavállalót a munkába járással kapcsolatos költségtérítésben kell részesíteni közigazgatási határon kívülről történő munkába járás esetén. A munkába járást szolgáló bérlet, vagy teljes árú menetjegy díjának 86%-át téríti a munkáltató:
  - országos közforgalmú vasút személyvonat II. kocsis osztály, valamint
  - helyközi díjszabással közlekedő távolsági autóbusz esetén is.
  - A munkavállaló a munkáltatótól a munkába járásról szóló kormányrendelet szerinti munkába járás esetén, költségtérítés címén a munkában töltött napokra a munkahely és a lakó vagy tartózkodási hely között közforgalmi úton mért oda-vissza távolság fegyelembevételével kilométerenként a mindenkorai jogszabály szerinti költségtérítésben részesül.
  - A munkáltató a hatályos ügyvezető igazgatói utasítás alapján téríti meg a munkakör ellátásához kötelezően előírt vizsgálatok díját.
- 
- Munkáltató – a vonatkozó igazgatói utasításban foglaltak szerint – megtéríti a kártya alapú járművezetői engedélyek cseréjéhez szükséges illeték összegét azoknak a munkavállalóknak, akiknek a járművezetői engedély munkakörük ellátásához szükséges.
  - Jogszabály alapján előírt feltételeknek megfelelően, éleslátást biztosító, számítógép használathoz szükséges szemüveg költségéből a hatályos ügyvezető igazgatói utasítás szerinti összeget téríti a munkáltató.

### A munkabér védelme

**Mt. 159. § (1)** *A munkabér készpénzben történő kifizetése esetén – eltérő megállapodás hiányában – a (2)–(6) bekezdésben meghatározott eltéréssel kell eljárni.*

*(2) A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.*

*(3) A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.*

*(4) A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni*

*a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint*

*b) az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért.*

*(5) A munkáltató a munkabért köteles a munkavállaló által megadott címre elküldeni, ha a munkaviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt. Az elküldés költsége a munkáltatót terheli.*

*(6) A munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki.*

## **KSZ 34. §**

- A munkabért a törvényes pénznemben kell megállapítani és a munkavállaló által megadott lakossági folyószámlára kell átutalni. A munkabér kifizetésének és az étkezési jegyek kiosztásának határnapja a tárgyhót követő hó 10. napja.
- Munkabér előleget a munkavállalók személyi, vagy családi körülményeikre tekintettel indokolt esetben (betegség, költözködés, házasságkötés, stb.) kaphatnak. Az adható előleg mértéke 30.000,- Ft/fő, ami indokolt esetben ügyvezető igazgatói engedéllyel maximum 60.000,- Ft/fő összegig terjedhet. Évenként két alkalommal igényelhető és maximum öt havi visszafizetési kötelezettséggel jár; azzal a feltétellel, hogy az előző munkabér előleg már visszafizetésre került. A tárgyhónapban felvett és visszafizetésre nem került munkabér előlegek együttes egyenlege a 2.500.000,- Ft társasági szintű havi keretösszeget nem haladhatja meg. A keretösszeg maradvány másik hónapra nem vihető át. A munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, vagy megszüntetése esetén a még meglévő követelést a munkáltató egy összegben vonja le a munkabér elszámolásakor.

### **Jutalmazás, béren kívüli javadalmazás**

## **KSZ 35. §**

- A társaság munkavállalói kiemelkedő teljesítmény, példamutató magatartás tanúsítása, komplex értékelés alapján jutalomban részesíthetők.
- A béren kívüli juttatásokat – melynek keretösszege 276.000 Ft/fő/év és a mindenkori jogszabály szerinti közteher– a Szegedi Közlekedési Kft-nél a „Vállalati béren kívüli javadalmazási rendszer szabályzata (VBKJ Kézikönyv)” tartalmazza.
- A 276.000 Ft/fő/év keretösszeg alapbéresítésre kerül, abban az esetben, ha a munkáltató a „ Vállalati béren kívüli javadalmazási rendszert” jogszabályi változások miatt a továbbiakban nem tudja fenntartani.

A munkáltató a nyugdíjba vonuló munkavállalóját jutalomban részesíti a társaságnál eltöltött évek alapján az alábbiak szerint:

<i>5 – 9 év esetén</i>	<i>20.000,- Ft,</i>
<i>10 – 14 év esetén</i>	<i>35.000,- Ft,</i>
<i>15 - 19 év esetén</i>	<i>65.000,- Ft,</i>
<i>20 – 24 év esetén</i>	<i>95.000,- Ft,</i>
<i>25 - 29 év esetén</i>	<i>125.000,- Ft,</i>
<i>30 év felett</i>	<i>155. 000,- Ft</i>

- Jutalomban részesülnek azok a menetrendszerű személyszállítási feladatot ellátó, villamos, trolibusz, autóbusz járművezetők, akik 1.560 órát balesetmentesen levezettek. A jutalom összege bruttó 33.000,- Ft. A többes munkakörrel rendelkező munkavállalók, akik nem főfoglalkozásban látják el feladataikat, menetrendszerű villamos-, trolibusz-, autóbusz személyszállítási teljesítményüket alapul véve, a 250 óra balesetmentesen levezetett időtartam után, bruttó 10.000,- Ft összegű jutalomban részesülnek.



- A balesetmentes órák számításakor kizárólag a saját hibából eredő balesetek vehetők figyelembe. Ilyen balesetknél a baleset napjáig göngyöltett balesetmentes órák számítása újra kezdődik.
- Az a munkavállaló, aki saját hibából eredő balesetet okozott a göngyöltett balesetmentes órák megtartása érdekében, írásban méltányossági kérelemmel fordulhat a munkáltató irányába, abban az esetben, ha az általa okozott kár 10 000 Ft alatti, és ezt az összeget megtéríti.
- A balesetmentesen levezetett órák száma továbbgöngyölitésre kerül, amennyiben az idegen fél a felelősségét teljes mértékben elismeri, illetve ha az megállapításra kerül.
- Baleset fogalma: „a legalább egy mozgó jármű – vagy közúton igavonásra is befogható állat – részvételével vagy a jármű mozgásából eredően bekövetkezett, általában a közlekedési szabályok szándékos vagy gondatlan megszegésével gondatlanságból, illetőleg vétkesen előidéztet váratlan esemény, mely következtében egy vagy több személy meghalt, megsérült vagy dologi kár keletkezett”.
- A jutalom kifizetése a teljesítést követő hónap munkabér kifizetésével együtt történik.
- Azon munkavállalóknak, akiknek megszűnik a munkaviszonya - a rendkívüli felmondást kivéve – a juttatás összegét időarányosan kell kiszámítani.

### **Szociális juttatások**

#### **KSZ 36.§**

- A társaság iskolakezdési támogatás címén a jogosult munkavállalóknak, írásbeli nyilatkozatuk alapján, gyermekenként 15.000,- Ft-ot biztosít utalvány formájában. Iskolakezdési támogatás a munkavállaló (szülő) saját háztartásában élő, alsó vagy középfokú oktatási intézmény nappali tagozatán tanuló gyermeke után jár.

### **Üdülés**

#### **KSZ 37. §**

- A társaság üdülési lehetőséget a lillafüredi üdülőben 7 férőhellyel az év minden napján, a soltvadkerti üdülőben pedig 4 férőhellyel – csak nyáron – biztosít.
- Az üdülési igények elbírálását az előzetesen leadott munkavállalói igények alapján a munkáltató és az Üzemi Tanács végzi.

### **Díjmentes utazási igazolvány**

#### **KSZ 38.§**

- A helyi tömegközlekedés díjmentes igénybevételére jogosító éves utazási igazolványok juttatásának rendje a vonatkozó jogszabály alapján:
- Díjmentes utazási kedvezményt nyújthat a szolgáltató a jogosult kérelme (nyilatkozata) alapján:

- munkaviszony létesítésének napján a munkavállalójának, illetve a munkavállaló próbaidejének letelte után a közvetlen hozzátartozójának (kivéve a közcélú foglalkoztatást létesítő munkavállaló és a további munkaviszonyt létesítő hozzátartozóit),
- a Személyi Jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3.§ 23. pontja szerinti nyugdíjban részesülő munkavállalójának, aki a társaságnál legalább 5 évet ledolgozott, illetve közvetlen hozzátartozójának,
- annak, aki a munkavégzésével összefüggésben szerzett egészségkárosodása miatt megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban, rehabilitációs járadékban, rokkantsági járadékban részesülő vagy jogszabály alapján súlyosan fogyatékosnak minősülő, fogyatékosági támogatásban részesülő volt munkavállalójának, illetve közvetlen hozzátartozójának,
- halálos üzemi balesetet szenvedett volt munkavállaló közvetlen hozzátartozójának
- társaságunknál szakmai gyakorlaton tanuló szerződés vagy hallgató szerződés alapján részt vevő szakképző iskolai tanulónak, felsőfokú szakképzésben részt vevő hallgatónak, valamint tanuló szerződés nélkül a szorgalmi idő befejezését követő összefüggő szakmai gyakorlaton résztvevő szakképző iskolai tanulónak,
- Közvetlen hozzátartozónak minősül a jogosulttal (mint magánszeméllyel) közös háztartásban élő házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, továbbá a rendszeres jövedelemmel nem rendelkező gyermek a tankötelezettsége fennállásának időtartamában, vagy ha nappali tagozatos oktatásban vesz részt, tanulmányai befejezéséig.
- Az éves utazási igazolvány kiadásához a következő okmányok bemutatása szükséges:
- munkavállaló érvényes személyi igazolványának és laccím-kártyájának bemutatása (új belépőnél a munkaügyi és személyzeti főmunkatárs által kiállított adatlap átadása is szükséges),
- közös háztartásban élő házastárs, élettárs és bejegyzett élettárs érvényes személyi igazolványának és laccím-kártyájának a bemutatása,
- eltartott gyermek érvényes diákigazolványának illetve – a b) pont alapján - nappali tagozatos érvényes diákigazolványának bemutatása (amennyiben a diákigazolványon lévő laccím nem egyezik meg a munkavállaló bejelentett laccímével, akkor az érvényes laccím-kártya bemutatása is szükséges),
- A 6. életévét betöltött óvodás esetében az óvoda által kiállított igazolás és a gyermek nevére szóló sorszámozott igazolvány (pl: TB kártya, laccím-kártya, útleveél, stb.) bemutatása.
- A jogosultsághoz szükséges adatokban (pl.: laccím, stb.) történő változásról a jogosult köteles 15 napon belül írásban tájékoztatást nyújtani.
- Az éves utazási igazolványok tárgyévét követő év január 31-ig érvényesek.
- Az éves utazási igazolványok elvesztését, eltulajdonítását a jogosult köteles 3 munkanapon belül jelenteni az erre rendszeresített formanyomtatványon, amelyen kérelmezheti annak pótlását is. Ha az éves utazási igazolvány eltulajdonításáról a jogosult rendőrségi feljelentést tett, annak másolatát az erről tett bejelentéshez kell csatolni.
- A munkaviszony megszűnése esetén le nem adott éves utazási igazolványok árát a munkavállalónak meg kell fizetni.

A jogosultnak, és a jogosult házastársnak, élettársnak és bejegyzett élettársnak felvett éves utazási igazolványoknál az általános éves bérlet időarányos részét (megszűnést követő hónapokra) kell megfizetni.

Az eltartott gyermek részére kiadott éves utazási igazolványoknál a munkaviszony megszűnését követő hónapok számával megszorozva a tanuló havi bérlet árának megfelelő összeget kell megfizetni.

- Amennyiben a jogosult vagy közvetlen hozzátartozója részére kiadott utazási igazolvánnyal visszaélés történik, úgy a jogosulttól, illetve hozzátartozójától azt be kell vonni és a KSZ. 15. §. k) pontja alapján a munkáltató azonnali hatállyal történő felmondásának lehetősége megnyílik.

A társaság ebből eredő kárért a jogosult kártérítési felelősséggel tartozik.

A visszaélést elkövető jogosultat, illetve közvetlen hozzátartozóját a jogszabály szerint nyújtható díjmentes utazási kedvezmény juttatásából a továbbiakban 6 hónapig ki kell zárni.

- Jogosultság megszűnése esetén, a megszűnést követő naptól kezdődően, lehetőség van az utazási igazolványt megvásárolni az általános éves bérletár időarányos részének kiegyenlítésével. Az eltartott gyermek esetében az elszámolás alapja a tanuló havi bérlet ára.
- Amennyiben a munkavállaló vagy közvetlen hozzátartozója részére kiadott utazási igazolvánnyal visszaélés történik, úgy a munkavállalótól, illetve hozzátartozójától azt be kell vonni. A társaság ebből eredő kárért a munkavállaló kártérítési felelősséggel tartozik. A visszaélést elkövető munkavállalót, illetve családtagot a kedvezményes utazási igazolvány juttatásból a továbbiakban ki kell zárni.

### **Jogsegélyszolgálat**

#### **KSZ 39. §**

A társaság a munkavállalók jogi ügyeinek intézése érdekében térítésmentes jogsegélyszolgálatot működtet. A Dolgozói Információs Rendszerben elérhető a jogsegélyszolgálat ügyfélfogadási rendje.

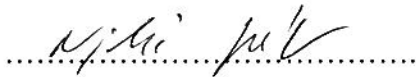
## IV. RÉSZ: VEGYES ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Visszamenőleges hatályú rendelkezéseket csak abban az esetben tartalmazhat a Kollektív Szerződés, ha az intézkedés a munkavállalókra nézve a mindenkori hatályos Munka Törvénykönyv rendelkezéseinél kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

Ezen Kollektív Szerződésben nem szabályozott kérdésekben a 2012. évi I. törvény (Mt.) rendelkezései az irányadóak.

Kelt: Szegeden, 2016. szeptember 19. napján

*Munkavállalói érdekképviseletek részéről:*



**Nyilasi Gábor elnök**

Szegedi Közlekedési Kft.

Szegedi Közlekedési Kft.

Munkástanácsa

Munkástanácsa

6724 Szeged, Csáky u. 5-6.

Adószám: 18451229-1-06

Pillér Tak. szov.:

Szlasz.: 57400217-14001626

*Munkáltató részéről:*

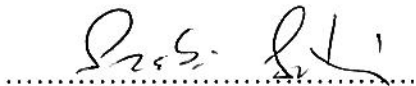


**Majó-Petri Zoltán**

ügyvezető igazgató



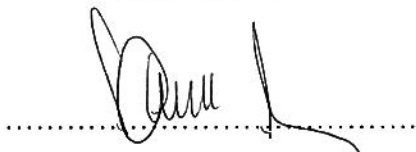
*A jelen Kollektív Szerződést támogatom:*



**Szabó István elnök**

Belföldi Tömegközlekedési Dolgozók

Szakszervezete



**Nemes Gábor elnök**

Egységes Közlekedési Szakszervezet