

ÉPÍTŐIPARI

ágazati

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Az 1. sz. módosítással egységes szerkezetbe szerkesztett szöveg

Budapest, 2007. július 18.

BEVEZETÉS

Az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (továbbiakban ÉÁKSZ), a szerződést kötő felek között a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét ÉPÍTŐIPARI ÁGAZATI SZINTEN egységes kapcsolatrendszerben szabályozza. A jelen Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést aláíró felek azzal a céllal alkották meg, hogy annak szabályait, rendelkezéseit az építőipari ágazatba sorolt munkáltatókra és a munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan egységesen alkalmazzák.

Aláírók rögzítik, hogy a **dőlt** betűtípussal írt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) idézett szakaszai nem részei az Ágazati Kollektív Szerződésnek, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálják.

Az Ágazati Kollektív Szerződést kötő felek:

egyrészt: a Munkáltatói oldal

Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ),

Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ),

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ),

másrészt: a Munkavállalói oldal

Építő-, Fa-és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (ÉFÉDOSZSZ),

Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége (ÉTSZOSZ)

megkötik az

Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az ÉÁKSZ szerkezete

- 1.1. A szerződést kötő felek által elfogadott ÉÁKSZ elemei:
- az ÉÁKSZ, mellékletei és módosításai,
 - felsorolás arról, hogy az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltek jellemzően mely TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket
 - az Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás és annak módosításai,
 - az éves építőipari idény munkaidő keret „*minta*”,
 - eljárás munkajogi jogutódlás esetén

2. Az ÉÁKSZ személyi hatálya

- 2.1. Az ÉÁKSZ személyi hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó - és kollektív szerződéskötésre azt felhatalmazó, a jelen ÉÁKSZ *1. számú mellékletében* felsorolt és képviselt - munkáltatókra és azok munkavállalóira.
- 2.2. Az ÉÁKSZ szabályait alkalmazni kell a munkáltató azon munkavállalóira is, akik átmenetileg más, nem az ÉÁKSZ hatálya alá tartozó munkáltatónál végeznek munkát.
- 2.3. A jelen ÉÁKSZ-t a hatálya alá tartozó munkáltató valamennyi munkaviszonyban álló, munkakörénél fogva a 2.1. pont szerinti munkáltatók munkavállalóira alkalmazni kell, így az ÉÁKSZ rendelkezései vonatkoznak a munkaviszonyban állókra, függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben történik a foglalkoztatásuk, így például:
- a nyugdíj jogosultságot szerzett és munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra,
 - az igénybevett közhasznú munkavégzőkre,
 - a külföldi munkavállalókra,

- a kirendeléssel foglalkoztatott munkavállalókra is.

3. Az ÉÁKSZ időbeli hatálya

- 3.1. Az ÉÁKSZ-t aláíró felek határozatlan időtartamra kötik.

4. Az ÉÁKSZ hatálybalépésének időpontja

- 4.1. Az aláírt Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés csak miniszteri kiterjesztéssel, a kiterjesztő határozat meghozatalát követően – hivatalos lapban történő – közzététel napján lép hatályba. A felek együttműködésének szabályai – ÉÁKSZ II. része (10-22. pontok) – a miniszteri kiterjesztés közzétételének napján lépnek hatályba.

5. Az ÉÁKSZ tárgyalása, módosítása

- 5.1. ÉÁKSZ kötésére, tartalmának, valamint mellékletének, kiegészítésének, módosítására, vagy értelmezésére irányuló tárgyalást bármelyik aláíró fél írásban kezdeményezheti. A kezdeményezés nem utasítható vissza. A megkeresett fél a tárgyalási ajánlatról 15 napon belül köteles nyilatkozni.
- 5.2. ÉÁKSZ tárgyaláson bármelyik fél szakértőt vehet igénybe.
- 5.3. Az ágazati bértárgyalásokra is alkalmazni kell a 5.1. – 5.2. pontokban írott szabályokat.
- 5.4. Az ÉÁKSZ-t az aláírók szükség szerint (évente), legkésőbb május 31-ig felülvizsgálják és módosítják.
- 5.5. A módosítási eljárásra az ÉÁKSZ tárgyalás és aláírás szabályait kell alkalmazni.

6. Az ÉÁKSZ felmondása

- 6.1. Az ÉÁKSZ felmondását - bármelyik szerződést kötő fél - hat hónapos határidővel kezdeményezheti.
- 6.2. A felmondási jogot az ÉÁKSZ megkötésétől illetve módosításától számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.
- 6.3. Az ÉÁKSZ egyes pontjainak értelmezési vitája esetén felek a tárgyalócsoporthaik útján egyeztetnek. Megegyezés hiányában a kollektív munkaügyi vita szabályai az irányadók.

7. Az ágazati szintű KSZ és a helyi KSZ kapcsolata

- 7.1. Az ÉÁKSZ szövegében írottaktól akkor lehet eltérni, ha a helyi KSZ alkalmazásával felek abban kifejezetten megállapodnak, és az eltérés a munkavállalók részére kedvezőbb. Amennyiben az ÉÁKSZ szövege valamely kérdés szabályozását a helyi KSZ hatáskörébe utalja, úgy a helyi, hatályos szabályozások felülvizsgálatát - az ÉÁKSZ aláírását követő, illetve a miniszteri kiterjesztés kihirdetését követő hat hónapon belül - el kell végezni.
- 7.2. Ahol üzemi tanács és üzemi megbízott választására bármely okból nem került sor, és emiatt a helyi KSZ nem köthető meg, ott az Mt. 33. § (6) bekezdése alapján kell a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatos tárgyalásokat lefolytatni. A helyi kollektív szerződés megkötéséhez a munkavállalók jóváhagyása szükséges. Ebben az esetben a munkavállalók gyűlésén az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók 50 % + 1 fő jelenléte és többségi egyetértő szavazata szükséges a szabályozás elfogadásához. Ez alapján a szakszervezet képviselőjével megkötött megállapodás (helyi KSZ), az abban meghatározott ideig marad hatályban, attól csak a munkavállalók gyűlésének újabb határozata, illetve a szerződést kötő felek egyetértése alapján lehet eltérni.
- 7.3. Azokban az esetekben, ahol az ÉÁKSZ és a helyi KSZ szövege rendelkezést nem tartalmaz, ott az Mt. szabályozása az irányadó.
- 7.4. Aláírók a rendezett munkaügyi kapcsolatok eszközének tekintik, ezért ösztönzik, szervezési és szakértői munkával segítik, tagszervezeteik helyi kollektív szerződés kötését.

8. Az ÉÁKSZ működési érvényessége

- 8.1. Az ÉÁKSZ működési érvényessége kiterjed az aláíró felek által képviselt gazdálkodó szervezetek, vállalkozók építési és egyéb, az ÉÁKSZ 2. számú melléklete szerinti tevékenységére.

9. Az ÉÁKSZ aláírására vonatkozó szabályok

- 9.1. Az építőipari ágazatra kiterjedő Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés aláírására (az ÉÁKSZ 1. számú melléklete alapján)
- a munkáltatói érdekképviseltek részéről, az alapszabályuk szerinti képviselőre jogosultak vagy a tagjainak az ÉÁKSZ-t elfogadó határozatában az ÉÁKSZ aláírására meghatalmazottak,
 - a munkavállalói szakszervezeti szövetségek részéről az ÉÁKSZ aláírására jogosultak.

II. RÉSZ

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS SZABÁLYAI

10. A felek együttműködésének keretei

- 10.1. A felek a jóhiszeműség és tisztesség törvényben írott követelményének megtartásával együttműködve gyakorolják a jogszabályokból és a jelen ÉÁKSZ-ből fakadó jogaikat és kötelezettségeiket.
- 10.2. Az Mt. és a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerint munkajogi védelemben részesülő választott tisztségviselők neveit a munkáltatóval írásban közölni kell. Változás esetén a tájékoztatást 10 munkanapon belül kell a munkáltató részére átadni.

11. Az együttműködés tárgykörei

- 11.1. Legfontosabbak; a munkavállalók munkaviszonyát, foglalkoztatását, bérezését, juttatásait, továbbképzését, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit érintő kérdések.
- 11.2. Az Mt. II. részében megfogalmazott munkaügyi kapcsolatok feleket érintő kérdései – ezek közül elsősorban - a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével, a munkaidő-kedvezmény felhasználásával, a szakszervezeti jogok gyakorlásával, a tisztségviselőket megillető jogok és kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos ügyek rendezése.

12. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetve ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli. [Mt. 3. § (2)]

- 12.1. A munkáltató az Mt. 22. § (3) bekezdése szerinti szakszervezeti ellenőrzés megállapításaira vonatkozó tájékoztatási kötelezettségét tíz munkanapon belül teljesíti.
- 12.2. A munkáltató személyében bekövetkező változások munkavállalókat érintő kihatásairól a szakszervezetnek és a munkavállalók közösségének – a változás hatálybalépése előtt – tájékoztatást kell adni. A tulajdonos személyében bekövetkező változás, végelszámolás, csőd, felszámolási eljárás esetén a tájékoztatást a döntés meghozatalától számított 15 napon belül kell megadni.
- 12.3. A munkáltatónak a munkaviszonnyal, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedésének megtétele előtt, ha az a munkáltató munkavállalóinak 25 %-át érinti, a szakszervezet munkahelyi képviselőjét tájékoztatnia kell.
- 12.4. A helyi KSZ-ben az előző pontban megállapított létszám nagyságtól a munkavállalók számára kedvezőbb irányban el lehet térni.

13. Mt. és az ÉÁKSZ rendelkezésre bocsátása

- 13.1. A munkáltató a szakszervezet(ek) tisztségviselőit, valamint azokat a vezetőket és munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelezettsége az ÉÁKSZ rendelkezéseinek alkalmazása, ellátja a Kollektív Szerződés és a Munka Törvénykönyv egy-egy példányával.

14. A munkakörülmények ellenőrzése

- 14.1. Az Mt. 22. § (3) bekezdésében említett munkakörülmények alatt kell érteni többek között:
 - a munkaviszony létesítését és megszüntetését,
 - diszkrimináció kérdéseit,
 - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások megtartását,
 - a munka és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
 - a munka díjazását,
 - a szabadság kiadását.

15. A szakszervezet kifogásolási jogának gyakorlása

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani. [Mt. 23. § (1)]

- 15.1. A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, távollétében a helyetteséhez kell eljuttatni. A kifogás akkor is közöltnék tekintendő, ha azt a szakszervezet írásos adathordozón (telefax, távirat, postai küldemény) teszi meg. A kifogást a szakszervezet nevében az a személy írja alá, aki ügydöntő jogkörrel fel van hatalmazva.
- 15.2. A kifogást a kezdeményező szakszervezet ügydöntő jogkörrel felhatalmazott képviselője írásos megállapodás vagy írásos nyilatkozat útján vonhatja vissza.

16. Szakszervezeti információk közzététele

A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye. [Mt. 24. § (1)]

- 16.1. A közzétett információk összetételéről a szakszervezet maga dönt, de azoknak a munkavállalók tényeken alapuló informálását, tájékozottságát és a munkabéke megőrzését kell szolgálniuk.

17. Konzultáció kezdeményezésének joga

- 17.1. A szakszervezet bármely, a munkáltató szervezetét, működését, tevékenységét stb. érintő kérdésben konzultációt kezdeményezhet. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza. Ha a munkáltató kezdeményez a szakszervezet vonatkozásában konzultációt, azt a szakszervezet sem utasíthatja vissza.
- 17.2. Konzultációra a felek szakértőt, illetve az érintett munkavállalók képviselőjét meghívhatják.
- 17.3. Konzultáció egyedi eset, konkrét személy és választott tisztségviselő ügyében is kezdeményezhető. A konzultáció nem vezet a törvényben írott szabályok, határidők módosulásához.

18. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok

- 18.1. A szakszervezeti tisztségviselők számát illetően a felek a foglalkoztatott, munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok 5%-át, tekintik irányadónak. Jelen megállapodás értelmében a szakszervezet a 15 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozásoknál legalább 1 főt tisztségviselői feladatok, jogkörök gyakorlására megválaszthat, vagy megbízhat.

19. Jogi segítségnyújtás szervezése, Paritásos Építőipari Döntőbizottság

- 19.1. Munkáltatók és a szakszervezet megállapodhatnak valamennyi munkavállaló által igénybe vehető jogi segítségnyújtás (jogsegélyszolgálat) szervezeti kereteinek kialakításában és működtetésében. A jogi segítségnyújtás feltételeit megállapodásban kell rögzíteni és a munkavállalókkal megismertetni.
- 19.2. Aláíró felek az ÉÁKSZ szabályainak értelmezésével, alkalmazásával összefüggésben felmerülő vitás ügyek peren kívüli rendezésére ad hoc jelleggel Paritásos Építőipari Döntőbizottságot működtethetnek.

20. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei

- 20.1. A munkáltató a szakszervezeti tagok esedékes járandóságából, munkabéréből a szakszervezeti tagok írásos nyilatkozata alapján a tagdíjat levonja és azt az érdekképviselő számlájára a levonást követő 10 napon belül átutalja.
- 20.2. A munkáltató a szakszervezet részére térítésmentesen biztosítja a működéséhez szükséges helyiséghasználatot és a technikai feltételeket. A működtetés egyéb költségeit a szakszervezet maga finanszírozza.
- 20.3. A jelen megállapodás értelmében az Mt. szerinti szakszervezeti munkaidő-kedvezmény a konszolidált mérlegbeszámolót készítő belföldi vállalatcsoportok esetében a szakszervezet döntése szerint összevontan is felhasználható.

21. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben

- 21.1. Aláíró felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy országos és helyi szinten kezdeményezően fellépnek az illegális munkavégzéssel és foglalkoztatással szemben. Szerződés nélküli munkavégzés tilos.

- 21.2. A felek kölcsönösen kötelezettséget vállalnak arra, hogy együttműködnek a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkabéke megteremtése és megtartása érdekében. Felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek figyelembevételével együttműködnek a munkahelyek védelme és a munkahelyek megőrzése céljából.

22. Együttműködés a munkajogi jogutódlás esetében

Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezések a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át. [Mt. 85/A. § (2)]

- 22.1. A munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó érdekegyeztetés rendjét az *ÉÁKSZ 5. sz. melléklete* tartalmazza

III. RÉSZ

MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

23. Munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. [Mt. 71. §]

Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte. [Mt. 72. § (1)]

- 23.1. A 16. életévét be nem töltött fiatal munkaviszonyának létesítéséhez törvényes képviselőjének írásbeli hozzájárulása szükséges. Az írásbeli hozzájárulást a munkaszerződéshez csatolni kell.
- 23.2. Külföldi, valamint a határon túli magyar munkavállaló az érvényben lévő jogszabályok betartásával foglalkoztatható.

24. Munkaszerződés

- 24.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni.

A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre. [Mt. 79. §]

- 24.2. A munkaviszony határozott időre és változó munkahelyre – beleértve a telephelyen kívüli munkavégzés lehetőségét - is létesíthető.
- 24.3. A munkaköri leírást, amely tartalmazza a munkavállaló fő és kiegészítő feladatait, felelősségi körét a munkavállaló részére a munkaszerződés aláírását követő 30 napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.
- 24.4. A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt előzetes, a későbbiekben időszakos alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni. Az orvosi vizsgálat költségei a munkáltatót terhelik.
- 24.5. A munkáltató a munkaviszony létesítésével összefüggésben a következő okmányokat, dokumentumokat kérheti:
- a) személyi igazolványt a munkavállaló személyi adataival: név, születési hely és idő, anyja neve, lakcím,
 - b) adószámát, TAJ számát és bankszámlaszámát,
 - c) az utolsó munkahelyén kiállított munkaviszony igazolást, amely tartalmazza:
 - az előző munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát és munkakörét,
 - a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját,
 - a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadságot,
 - a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett 50%-os vasúti kedvezményt,
 - a munkavállaló magánnyugdíj pénztár tagságát, a magánnyugdíj pénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát,
 - d) az utolsó munkahelyén kiállított jövedelemigazolást,
 - e) igazolványt a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról,
 - f) iskolai végzettséget és szakmai képesítést igazoló bizonyítványokat, okleveleket,
 - g) egyes munkakörökhöz erkölcsi bizonyítványt, fényképet.
- 24.6. A szerződés megnevezése "Munkaszerződés", amely az alábbi kötelező elemeket tartalmazza:
- a) a munkáltató nevét, székhelyét, cégjegyzékszámát/ nyilvántartási számát,
 - b) a munkavállaló nevét, születési helyét és idejét, anyja nevét, lakcímét, adószámát és TAJ számát,
 - c) a munkavállaló munkakörét, szakmai csoport besorolását, és FEOR számát,
 - d) a munkavállaló személyi alapbérét,

- e) állandó, vagy változó munkavégzés helyének megjelölését,
 - f) a próbaidő tartamát, ha az kikötésre kerül,
 - g) a munkaszerződés határozatlan, vagy határozott időtartamát,
 - h) a munkavállaló havi munkaidejét éves átlagban, teljes, vagy részmunkaidős foglalkoztatás megjelölésével,
 - i) a bérfizetés napját és a kifizetés módját,
 - j) a munkáltatói jogok gyakorlóját.
- 24.7. A munkaszerződéseket három évenként, illetve szükség szerint kell aktualizálni, azaz a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalni.

25. Változó munkahely meghatározása

- 25.1. Az építőipari tevékenység jellegéből adódóan a munkahely fogalmát, változó munkahelynek kell tekinteni.
- 25.2. Változó munkavégzési hely esetén a munkavállaló munkahelyének a munkáltató azon munkavégzési helyét kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. A munkahelyre történő beosztást a munkáltató - utasítással - bármikor megváltoztathatja.
- 25.3. Állandó munkahelyre szóló szerződés változó munkahelyre történő módosítása csak közös megegyezéssel történhet.

26. Határozott idejű munkaszerződés

- 26.1. A határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – a hatósági engedélyköteles munkakörök kivételével a három évet nem haladhatja meg.
- 26.2. Határozott időtartamú munkaviszonyok esetében, ha fennáll a folytonosság, és az utolsó határozott időtartamú munkaviszony határozatlanná alakul, a megelőző, határozott időtartamú, két éven belüli, a munkáltatónál töltött munkaviszonyokat össze kell – a jogfolytonosság szempontjából – számolni. A jogelőd munkáltatónál eltöltött határozott időtartamokat a jogutód által átvett határozott időtartamra foglalkoztatott munkavállaló esetében is alkalmazni kell.

27. Munkaszerződés módosítása

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja. [Mt. 82. § (1)]

28. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei

Munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. [Mt. 193/C. § (a)]

- 28.1. Ha a kölcsönzött munkavállaló egy évet meghaladó, megszakítás nélküli tartamban végzett munkát a munkáltatónál és ezt követően létesül vele rendes munkajogi jogviszony, akkor próbaidőt nem lehet kikötni, feltéve, hogy a kölcsönzési és létesítendő munkakör, munkafeladat azonos.
- 28.2. Kölcsönzést követően a kölcsönzött munkavállalóval létesített munkaviszony időtartamába nem számít bele a munkavállalónak a munkáltatónál kölcsönzésben eltöltött ideje.
- 28.3. Munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott személy a munkáltatóval egyidejűleg további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.
- 28.4. A kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatásának egyéb szabályairól a felek a helyi KSZ-ben rendelkezhetnek.

IV. RÉSZ

A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

29. Munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- b) rendes felmondással;
- c) rendkívüli felmondással;
- d) azonnali hatállyal próbaidő alatt;
- e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint. [Mt. 87. § (1)]

- 29.1. A fentiektől eltérően megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralevő idő egy évnél rövidebb, a hátralevő időre járó átlagkereset megilleti.

Munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. [Mt. 87. § (2)]

30. Munkaviszony megszűnése határozott tartam elteltével

Határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg. [Mt. 88. § (1)]

- 30.1. Ha határozott időtartamra kötött munkaszerződés lejárt a tartós távollét – pl. GYES, GYED, betegállomány, fizetés nélküli szabadság – idejére esik, és a munkaszerződést felek előzetesen nem hosszabbítják meg, a munkaviszony megszűnik.
- 30.2. Jogutódlással átvett, határozott tartamra foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén is alkalmazni kell az előző pontokban írott szabályokat.

31. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés

- 31.1. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló kezdeményezést - lehetőség szerint - a megszüntetés tervezett dátuma előtt 15 nappal korábban egymás tudomására kell hozni.

32. Rendes felmondás általános szabályai

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 89. § (1)]

- 32.1. A munkáltató – a munkavállaló kérelmére, vagy saját döntése alapján – eltekinthet a felmondási idő letöltésétől és egyéb jogviszonyok vonatkozásában (tanulmányi szerződés, lakástámogatási hitel stb.) megállapodást köthet.

33. Rendes felmondás a munkáltató részéről

- 33.1. A munkaszerződést a munkáltató csak írásban mondhatja fel.
- 33.2. A munkáltató - a nyugdíjazás kivételével - köteles felmondását megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítani.
- 33.3. A munkáltatói rendes felmondás esetén a más munkáltatóknál kirendeléssel és kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. és a hatályos ÉÁKSZ rendelkezéseit kell alkalmazni.
- 33.4. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló magatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra hivatkozva kívánja a rendes felmondás jogát gyakorolni, úgy az indok csak akkor tekinthető helytállónak, ha azt a felmondás ezekre való hivatkozással történő közlése előtt legalább egy alkalommal írásban a munkavállaló tudomására hozták.

34. Rendes felmondás a munkavállaló részéről

- 34.1. A munkavállaló munkaviszonyát érvényesen csak írásban tett nyilatkozattal mondhatja fel, de nem köteles azt megindokolni.

- 34.2. Ha a munkavállaló más munkáltatónál teljesíti munkaszerződésben vállalt kötelezettségét, a rendes felmondás jogát csak eredeti munkáltatójának tett jognyilatkozattal gyakorolhatja. Ettől eltérő - például a kirendelési hely munkáltatójához címzett - nyilatkozata érvénytelen.

35. Felmondási korlátozások

- 35.1. A munkáltató rendes felmondási jogát a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak „különösen indokolt” esetben gyakorolhatja, kivéve a már nyugdíjjal rendelkező munkavállalókat.
- 35.2. A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése korlátozott. Ennek eseteit az Mt. szabályozza.
- 35.3. Választott tisztségviselők esetében az Mt. és a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben írottak szerint kell eljárni.
- 35.4. A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással:
- a munkáltatónál legalább 20 éve munkaviszonyban állók munkaviszonyát,
 - a közös háztartásban legalább 3 eltartottról, vagy egyedülállóként legalább 2 eltartottról – ideértve az ellátásban nem részesülő családtagot is – gondoskodó munkavállaló munkaviszonyát,
 - azonos munkáltatónál dolgozó férj és feleség munkaviszonyát együttesen hat hónapon belül.
- 35.5. Aláíró felek különös indok alatt olyan súlyos ok fennállását értik, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása. Az ok felmerülhet a munkavállaló személyével, de a munkáltató gazdálkodásával összefüggésben is.

36. A felmondási idő mértéke és számítása

- 36.1. A felmondási idő rendes felmondás esetén 30 naptári nap:
A harmincnapos felmondási idő meghosszabbodik a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
- három év után 5 nappal
 - öt év után 15 nappal
 - nyolc év után 20 nappal
 - tíz év után 25 nappal
 - tizenöt év után 30 nappal
 - tizennyolc év után 40 nappal
 - húsz év után 60 nappal
- 36.2. Jogfolytonos a munkajogi jogutódlással összefüggésben egybeszámított munkaviszony és az 1992. július 1-je előtti áthelyezés. Ez utóbbi időtartam a végkielégítés megállapításánál nem vehető figyelembe.
- 36.3. A munkavállaló felmondása esetén nem jár felmentés a munkavégzés alól, de a munkáltatói jogok gyakorlója a teljes felmondási idő letöltésétől, vagy annak egy részétől eltekinthet.
- A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. [Mt. 93. § (1)]*
- 36.4. Öregségi vagy rokkantsági nyugdíjazás, rendszeres, vagy átmeneti szociális járadékra szerzett jogosultság esetén a munkavállalót a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól.

37. Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. [Mt. 95. § (1)]

- 37.1. A végkielégítés szempontjából folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni a munkáltatónál és jogelődjeinél eltöltött folyamatos munkaviszonyt.
- 37.2. Az Mt. 95. §-ban foglaltak megtartása mellett a végkielégítés mértéke:
- 3 év munkaviszony után 1 havi
 - 5 év munkaviszony után 2 havi
 - 10 év munkaviszony után 3 havi
 - 15 év munkaviszony után 4 havi
 - 20 év munkaviszony után 6 havi
 - 25 év munkaviszony után 7 havi átlagkereset.
- A helyi KSZ a munkavállaló javára eltérhet.
- 37.3. Amennyiben az Mt. által biztosított munkajogi védelem érvényesítése a munkaviszony fenntartása szempontjából nem járt eredménnyel, az érdekképviselőti, érdekvédelmi szervezet a munkavállaló

kérésére az őt megillető védelem érvényesítésétől elállhat. Ennek feltétele, hogy a munkáltató, a munkavállaló és az őt képviselő szervezet a foglalkoztatási védelemről való lemondás fejében, a munkavállaló javára egyedi elbírálás alapján, további 1-2 hónapig terjedő végkielégítés kifizetéséről megállapodjanak.

- 37.4. A végkielégítés kifizetése az utolsó munkában töltött napon esedékes.

38. A rendkívüli felmondás

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. [Mt. 96. § (1)]

- 38.1. A rendkívüli felmondást a kezdeményező az indoklással együtt, írásban köteles megtenni.
- 38.2. Ha a munkavállaló munkajogi védelem alatt álló tisztségviselője a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak vagy munkavédelmi képviselő, vele szemben a jogszabályban [Mt. 28. § (1)] előírt módon lehet az eljárást lefolytatni, és a döntést meghozni.
- 38.3. A rendkívüli felmondás gyakorlására nyitva álló időkorlátozásokat az Mt. rendelkezései szerint kell számítani.
- 38.4. A rendkívüli felmondásról szóló nyilatkozatban meg kell jelölni azt a napot, amelytől kezdődően a munkaviszony megszűnik.

39. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkavállaló oldaláról

- 39.1. – egy éven belüli ismételt igazolatlan mulasztás,
– 150.000.- Ft-ot meghaladó gondatlan károkozás,
– a szándékos károkozás minden esete,
– munkahelyen elkövetett lopás,
– munkahelyi verekedés,
– figyelmeztetés ellenére történő egy éven belül ismétlődő fegyelmezetlen magatartás (pl.: italozás),
– betegszabadsággal történő, bizonyított visszaélés,
– munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
– további munkaviszony és egyéb munkavégzési jogviszony bejelentésének elmulasztása, ha a más munkáltatónál létesített munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony a munkáltató gazdasági érdekeit sérti vagy összeférhetlenséget eredményez,
– a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése,
– titoktartási kötelezettség megszegése,
– munkaszerződés megszegése.

40. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkáltató oldaláról

- 40.1. A törvényben, jogszabályban és az ÉÁKSZ-ben írott jogosultságoknak a munkavállaló írásos felhívása ellenére harminc naptári napon belüli nem teljesítése, különös tekintettel az alábbiakra:
- a munkaidő és a pihenőidő szabályainak be nem tartása,
 - a munkabér és egyéb járandóságok fizetésének elmaradása,
 - a munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
 - a munkaszerződés megszegése.

41. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt. [Mt. 109. § (3)]

Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést csak írásban, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségeiről való tájékoztatást is. [Mt. 109. § (4)]

Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen. [Mt. 109. § (5)]

- 41.1. Az intézkedés kezdeményezője a munkavállaló közvetlen felettese, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója. A döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozhatja meg.

- 41.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ok megjelölésével írásban értesíti a munkavállalót arról, hogy ellene olyan eljárást indít, amely hátrányos jogkövetkezménnyel járhat. Ezen értesítés átvételét a munkavállaló aláírásával igazolja. Az értesítést követően 3 munkanapos határidőn belül biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt is igénybe vehessen.
- 41.3. Az értesítés átvételének megtagadása nem mentesíti a munkavállalót, hogy az eljárást megindítsák ellene, ha az átadás tényét a munkáltató tanúk jelenlétében tette, és azt írásba foglalta, amit a tanúk aláírásukkal hitelesítettek.

42. Eljárás munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani. [Mt. 97. § (1)]

- 42.1. A munkavállalót a munkáltató értesíti a munkakör átadásának időpontjáról, helyéről, annak formai és tartalmi kellékeiről. Az értesítés elmulasztása, illetve a munkavállaló átvételi mulasztása nem érinti a munkaviszony jogszerű megszűnését, illetve megszüntetését.
- 42.2. A munkakört, a munkavállaló az arra kijelölt személynek, a napi munkaidején belül és a fennálló jogviszony tartama alatt kell átadnia. Az átadás-átvételi eljárást (jegyzőkönyvben) írásba kell foglalni, annak egyik példányát a munkavállalónak kell átadni.
- 42.3. Leltár-, raktár- és pénztárkezelést tartalmazó elszámolásokat a munkaviszony megszűnéséig – munkáltatói felmondás esetén a felmentési idő érintetlenül hagyása mellett, az utolsó munkában töltött napig – kell elvégezni.
- 42.4. Ha a munkakör átadás-átvétel során a felek között jogvita merül fel, ez nem akadályozhatja a munkaviszony megszüntetését, továbbá a munkáltatót nem illeti meg a járandóságok, dolgok visszatartásának joga.
- 42.5. A munkáltató a munkakör átadás-átvételt követően az adott munkakörben felelősséggel nem foglalkoztathatja a felmondás alatt álló munkavállalót.
- 42.6. Minden okiratot, melyet az Mt. előír, a munkaviszony megszűnésekor ki kell adni a munkavállalónak. Ha a munkavállaló akadályoztatása miatt azokat nem tudja átvenni, úgy az okiratokat tértivevényes postai úton kell kézbesíteni feltéve, hogy a munkavállaló lakcímét a munkáltató ismeri. Kézbesítetlen, át nem vett okiratokat a munkáltató elévülésig irattárában őrzi, majd a vonatkozó szabályok szerint levéltári őrzésre adja át.

43. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

- 43.1. Amennyiben szakszervezeti tisztségviselőt, üzemi tanácstagot vagy munkavédelmi képviselőt érint a munkáltató jogellenes, illetve megállapodás-ellenes intézkedése, a szakszervezet kifogásolási jogával élhet, figyelembe véve az Mt. 23. § (3) bekezdés rendelkezéseit is.

A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [Mt. 87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos. [Mt. 101. § (1) bek.]

V. RÉSZ

A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

44. A munkáltató köteleességei

- (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.
- (2) A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.
- (3) A munkáltató köteles
- a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;

- b) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;
c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.
(4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni. [Mt. 102. §]

- 44.1. A munkáltató a foglalkoztatást diszkriminációmentesen, az esélyegyenlőséget lehetővé téve köteles megszervezni. Más munkáltatóhoz rendelt munkavállalók esetében is érvényesítenie kell ezt a követelményt.

45. A munkavállalót terhelő kötelezettségek

A munkavállaló köteles

- a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;
c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
d) munkáját személyesen ellátni. [Mt. 103. § (1)]

A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni. [Mt. 103. § (2)]

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81.§-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat 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 járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre. [Mt. 103. § (3)]

- 45.1. Munkavállaló köteles a munkáltatót a munkavégzés biztonságát befolyásoló egészségi állapotáról tájékoztatni.
45.2. A munkavállaló kötelezettségét akkor is köteles teljesíteni, ha átmenetileg más munkáltatónál kell munkát végeznie.
45.3. Minden munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, ideértve azt a személyt is, akit egyéb jogviszony keretében foglalkoztat a munkáltató.

46. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei

- 46.1. A munkavállaló a munkáját a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg. [Mt. 104. § (2)]

A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. [Mt. 104. § (3)]

- 46.2. Az utasítás adási jog gyakorlójának nevét a munkavállalóval meg kell ismertetni.
46.3. A munkavégzés utasítási nyelve a magyar. Ha azonban a foglalkoztatott nem, vagy nem tökéletesen érti a magyar nyelvet – és ezt jelzi –, a munkáltató köteles általános és az egyedi utasításainak fordításáról is gondoskodni.

47. További munka-, vagy jogviszony létesítése

Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni. [Mt. 108. § (1)]

- 47.1. A további jog-, és munkaviszony nem sértheti a munkáltató gazdasági érdekét és nem eredményezhet összeférhetetlenséget annak kapcsolataiban. E körülmények fennállása esetén a munkáltató határidő megjelölése mellett felhívhatja a munkavállalót a további munkaviszony megszüntetésére, és ha ezt a dolgozó megtagadja, a munkáltató a rendkívüli felmondás jogát gyakorolhatja.

48. A tanulmányi szerződés

- 48.1. A munkáltató szakember szükségletének biztosítása érdekében – ideértve a felnőttképzést is – tanulmányi szerződést köthet.
- 48.2. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.
- 48.3. Tanulmányok folytatásához munkáltató által az Mt. 115.§ alapján biztosítandó szabadidőre – a tanulmányi szerződés eltérő megállapodása hiányában – távolléti díj nem jár.
- 48.4. A munkahelyen a munkáltató által szervezett szakmai továbbképzésekre fordított időre távolléti díj jár.

49. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai

- 49.1. Nem módosítja a munkaszerződést az, ha a munkáltató a munkavállalót átirányítással [Mt. 83/A. §], kiküldetéssel [Mt. 105. §], kirendeléssel [Mt. 106. §] egy naptári éven belül 120 munkanapig foglalkoztatja.
- 49.2. Ha a munkáltató a tárgyév augusztus 31-ig a 49.1. pontban megállapított keretet kimerítette, az év hátralévő tartamára további 60 munkanapra írásban megállapodhat.
- 49.3. Átirányításban tölthető munkanapok száma – a helyettesítést kivéve – a 60 munkanapot nem haladhatja meg. A 49.2. alponthoz írott esetben a felek állapodnak meg az átirányítás mértékében.
- 49.4. Ha a munkavállalót a munkáltató helyettesítés céljából más munkakörben foglalkoztatja, ez az átirányítás 180 napig terjedhet.
- 49.5. Amennyiben a munkavállaló saját munkakörének ellátása mellett lát el napi munkaidején belül helyettesítést, úgy az a helyettesítés – mint átirányítás – a 80 munkanapot nem haladhatja meg. A munkavállalóval az Mt. 83/A. (6)-(7) szabályai szerinti helyettesítési díjban kell megállapodni.
- 49.6. A 49.1 alponthoz felsorolt jogcímen történő foglalkoztatást írásban lehet elrendelni. Azt a munkavállalóval dátum és időtartam megjelölésével közölni és az Mt-ben írottak szerint munkaügyi (személyügyi) nyilvántartás részeként rögzíteni kell. A munkavállaló a nyilvántartást bármikor megtekintheti, és egyeztetést kérhet.
- 49.7. Azok a munkáltatók, amelyek kirendelést kívánnak alkalmazni, kötelesek a tulajdoni, vagy munkáltatói érdekeltséget igazolni.
- 49.8. Ha a munkáltató átirányítás és kirendelés esetén a munkavállalót más munkakörben alkalmazza, vagy alkalmazását külön munkáltatók közötti megállapodásban rögzíti, e más munkakörben töltött napokat együtt, összeadva kell a 49.1. pontban írott mértékből levonni. Ugyanígy kell eljárni a 49.2. alpont szerinti mértékek esetében is.
- 49.9. A más munkáltatónál történő foglalkoztatás [Mt. 150. §] egy naptári évet, vagy a 365 napot elérheti. Ebben az esetben a fenti tartamokat követően – eltérő megállapodás hiányában – legalább hat hónapig a munkáltató más munkáltatónál a munkavállalót munkavégzésre nem kötelezheti. A fenti, más munkáltatónál történő foglalkoztatáshoz a munkáltatónak és a munkavállalónak a feltételekben írásban meg kell egyeznie.
- 49.10. Egyebekben a 49.1. alponthoz írott foglalkoztatások esetén a helyi KSZ az előző – 49.1.-49.8. – pontokban foglalt szabályoktól eltérhet.

50. Állásidő

- 50.1. Állásidőre a munkáltató működési körében felmerült okból kerülhet sor (pl. áram-, vagy energiaszünet, munkahiány, esőidő, fagyszünet stb.)
- 50.2. Állásidő alatt a munkavállaló – a munkáltató eltérő rendelkezésének hiányában – munkahelyén köteles tartózkodni.
- 50.3. A munkavállalót – eltérő megállapodás hiányában – az állásidőre személyi alapbéra illeti meg.

VI. RÉSZ

A MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ SZABÁLYAI

51. A teljes munkaidő

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra. [Mt. 117/B. § (1)]

52. A munkaidő beosztása

52.1. Általános éves építőipari munkarend

- 52.1.1. A napi munkaidő általános mértékét az éves munkarend eltérően is szabályozhatja, de a munkaidő napi mértéke 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- 52.1.2. Éves munkarendben a napi munkaidő egyenlőtlen beosztással is meghatározható. Ez esetben a napi nyolc órás teljes munkaidőnek egy év átlagában kell teljesülni.
- 52.1.3. Aláíró felek az éves építőipari ágazati (idény munkarendet) munkaidőkeretet – *mintaként* – a megelőző év december 15-ig, az *ÉAKSZ 4. sz. mellékleteként* közzéteszik. Ez alapján a helyi sajátosságoknak megfelelően elkészített munkaidőkeretet a helyi KSZ mellékleteként kell kihirdetni.

52.2. Munkaidőkeret alkalmazása

- 52.2.1. A munkáltató gazdasági okokból dönthet munkaidőkeret alkalmazásáról is.
- 52.2.2. A munkaidőkeret egy évben, 6 hónap időtartamig, ezen belül egy vagy több részletben is megállapítható.
- 52.2.3. A munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató éves általános munkarendjében a vonatkozó időszakra előírt munkaidőnek meg kell felelni.
- 52.2.4. A vonatkozó időszakra a munkavállalók képviselőivel egyeztetve munkarendet kell kidolgozni, ebben rögzítve a napi munkaidő kezdési és befejezési időpontjait, illetve a napi munkaidő beosztását, hosszát.
- 52.2.5. Munkaidőkeret alkalmazásánál a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- 52.2.6. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót 7 munkanappal korábban írásban tájékoztatni kell.

53. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok

- 53.1. A munkaidő beosztást a munka jellegére, egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel kell kialakítani.
- 53.2. Az általános munkarendtől való eltérés estén a ténylegesen ledolgozott munkaidőre járó munkabért – rendkívüli munka esetén, az arra járó pótlékokkal – kell a munkavállaló részére megfizetni.
- 53.3. Munkaidőkeret alkalmazásával foglalkoztatott munkavállalóknak az egész napos fizetett távolléteit (pl: szabadság) napi 8 órával, míg erre az időszakra eső munkaszüneti napokat a munkarendben az adott napra megtervezett munkaidőnek megfelelően kell elszámolni.
- 53.4. Helyi KSZ-ben kell szabályozni azokat a készenléti jellegű, vagy egészségre különösen ártalmas, esetleg fokozottan veszélyes munkaköröket, amelyekre külön szabály hosszabb vagy rövidebb munkaidő alkalmazását írja elő.
- 53.5. Az általános munkarendtől a munkaidőkeret alkalmazásával egy éven belül összesen 6 hónap időtartamig lehet eltérni.
- 53.6. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidő mértéke rendkívüli munkavégzés teljesítésével együtt sem haladhatja meg a heti 63 munkaórát.

54. Rendkívüli munkavégzés

Rendkívüli munkavégzésnek minősül

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
 - b) a munkaidőkereten felüli, illetve
 - c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá
 - d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam. [Mt. 126. § (1)]
- Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza. [Mt. 126. § (2)]*

- 54.1. A munkáltató rendkívüli munkavégzést az Mt-ben meghatározott esetekben rendelhet el.
- 54.2. Rendkívüli munkavégzés mindazon szellemi és fizikai besorolású munkavállaló részére elrendelhető, aki nem rendelkezik saját munkaidejének beosztására vonatkozó jogosultsággal.
- 54.3. A rendkívüli munkavégzést legalább 2 munkanappal korábban kell elrendelni. Az írásban elrendelt rendkívüli munkavégzés kötelező.
- 54.4. Az 1 főre elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves szinten 300 óránál több nem lehet.

55. Készenlét és ügyelet

- 55.1. A munkáltató a munkavállalót - különösen indokolt esetben - meghatározott helyen és ideig történő ügyeletre vagy elérhető helyen készenlétre kötelezheti.
- 55.2. A készenlétre és ügyeletre is vonatkoznak a rendkívüli munkavégzés, valamint az Mt. egyéb szabályai.
- 55.3. A készenlét vagy ügyelet részletes szabályait a helyi KSZ-ben lehet meghatározni.

56. Heti pihenőnapok

- 56.1. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, amelyből az egyiknek vasárnapra kell esnie.
- 56.2. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok legfeljebb havonta, összevontan is kiadhatók.
- 56.3. Munkaidőkeret alkalmazása és a heti pihenőnapok összevonása esetén havonta legalább két pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.
- 56.4. Munkaszüneti és pihenőnapon végzendő munka elrendelését legalább 48 órával előbb, írásban kell közölni a munkavállalóval.

57. A rendes szabadság

- 57.1. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely az Mt-ben meghatározottak szerint – életkortól függően – emelkedik.
- 57.2. A rendes szabadsághoz jogszabályok által meghatározott pótszabadságok kapcsolódnak.
- 57.3. A munkáltatónak gondoskodnia kell rendes és pótszabadságok nyilvántartásáról.
- 57.4. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év június 30-ig köteles kiadni.
- 57.5. Az alapszabadságból 10 munkanapot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie.
- 57.6. Kirendelt vagy kirendelésben foglalkoztatott munkavállalótól a rendes és pótszabadságok feletti rendelkezés joga nem vonható el. A munkáltatóknak a szabadság kiadásának elszámolási feltételeiről meg kell állapodni. E szabályok a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkoznak.

58. Pótszabadságok

- 58.1. A pótszabadság feletti rendelkezés joga a munkavállalót illeti meg, melynek igénybevételét előzetesen be kell jelenteni a munkáltatónak.

59. Munkaszünet, termelési szünet

- 59.1. A munkáltató termelési gazdálkodási érdekből a 10 nap alapszabadság és a pótszabadságok kivételével a szabadságnapok egybefüggő vagy szükség szerint megosztott kiadását rendelheti el.
Az elrendelhetőség esetei:
 - a) Munkáltató gazdasági érdeke, a munkaellátottság csökkenése, illetve megszűnése.
 - b) Egyéb, munkáltatói megfontolásból a termelés átmeneti szüneteltetése.
 - c) Munkafeltételek nem adóttak. (A dolgozó testi épsége veszélybe kerülne)
 - d) Elemi kár (tűz, víz, fagy, földrengés, stb.) ill. rendkívüli időjárási viszonyok.
- 59.2. Az a.) és b.) pontban írott ok esetén a szabadság kiadásáról a munkavállalót legalább 5 munkanappal előbb írásban kell tájékoztatni, míg a c.) és d.) pontban jelzett esetekben a szabadság kiadás elrendelése a következő munkanaptól hatályos.

60. Fizetés nélküli szabadság

- 60.1. Fizetés nélküli szabadság a munkavállaló írásbeli kérésére a munkáltatói jogkört gyakorló vezető előzetes engedélye alapján adható, illetve adni kell.

VII. RÉSZ

A MUNKA DÍJAZÁSA

61. A munkabér

A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. [Mt. 141. §]

A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alpbért időbérben kell meghatározni. [Mt. 143. § (1)]

A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára. [Mt. 143. § (2)]

- 61.1. A munkáltatónál alkalmazható bérformákat – pl. időbér, időbér + teljesítménybér, teljesítménybér, egyösszegű utalványozás, stb. – a hozzá kapcsolódó feltételrendszert, és az ösztönző bérelemeket munkáltatói javaslat alapján a helyi KSZ-ben kell meghatározni.
- 61.2. Amennyiben a havi törvényes munkaidő 25 százalékában, vagy ennél nagyobb arányban a teljesítménybérezés előre meghatározott feltételei – pl. munkaterület, anyagellátás, a teljesítést segítő munkáltatói utasítások stb. – nem biztosítottak, vagy a teljesítménybérezés követelményei helyi KSZ-ben nem szabályozottak, garantált bérként a munkavállaló részére a személyi alpbért kell fizetni.

62. Ágazati szintű bérmegállapodás

- 62.1. A munkáltatókat képviselő szakmai szövetségek - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente kötelesek javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezeteknek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok, és besorolási kategóriáinként a minimális személyi alpbérek ÉÁKSZ mellékletében történő rendezését.
- 62.2. Az ágazati, éves szintű bértárgyalásokat a felek az országos minimálbér megállapítását követő hatvan napon belül lefolytatják.
- 62.3. A bértarifa megállapodást a munkáltatóknak a hatályba lépés napjától kell alkalmazni.
- 62.4. Az ágazati bértarifa tárgyalások a minimális személyi alpbérek megállapítására vonatkoznak. Az ágazati bértarifa tárgyalások kiegészülhetnek a bérpótlékok mértékének meghatározásával is.
- 62.5. Az ÉÁKSZ-t kötő felek a bérmegállapodást bértarifa táblázatba foglalják, és azt az ÉÁKSZ 3. számú mellékleteként tartják nyilván.
- 62.6. Az Ágazati Bértarifa Megállapodás a 6/1992. (VI.27.) MüM rendelet alapján összeállított besorolási rendszer figyelembe vételével készül és az egyes besorolási kategóriákhoz tartozó minimális személyi alpbér mértékeket állapítja meg.
- 62.7. A bértarifa táblázat bértételei az éves munkarend alapján átlagosan egy hónapra, illetve (havi 174 órával számított) egy órára meghatározott időbérnek felel meg.
- 62.8. Az Ágazati Bértarifa Megállapodás tartalmától csak új megállapodással lehet eltérni.

63. Helyi szintű bérmegállapodás

- 63.1. A helyi munkáltatói bértárgyalási javaslat elemei:
- A legkisebb bér nagysága a helyi KSZ-ben megállapított munkaköri besorolási kategóriáinként.
 - Az éves minimális átlagbérnövelés (kormány által előre jelzett átlagos inflációs ráta figyelembevétele mellett) mértéke, felosztásának elvei, a bevezetéshez és kifizetéshez kapcsolódó időpontok.
 - A személyi alpbéren kívüli bérelemek felsorolása, a tárgyévi felhasználás módja, összege és kifizetésének időpontjai.
- 63.2. Az éves bérfejlesztésnek része a munkavállalót megillető alpbérfejlesztés és a munkáltató által széleskörűen differenciált, ösztönzési célú mozgóbér felhasználás.
- 63.3. A bérmegállapodást írásba kell foglalni és a helyi KSZ részeként kell nyilvántartani.
- 63.4. A bérmegállapodást – amelyben felek visszamenőlegesen is megállapodhatnak – írásba kell foglalni és a helyi KSZ részeként kell nyilvántartani.

64. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek

- 64.1. A munkáltatóknál alkalmazott leggyakoribb keresetelemek a következők: alpbér, bérpótlék, bérjellegű mozgóbér, feladathoz kötött mozgóbér, jutalom, prémium.

65. Bérpótlékok

Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló személyi alapbére. [Mt. 145. §]

- 65.1. Éjszakai pótlék [Mt. 146. § (1)]
- Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót 15% százalékos bérpótlék is megilleti.
- 65.2. Rendkívüli munka pótléka [Mt. 147. §]
- Munkaidő beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidő kereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke 50 %.
 - A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke 100 %. A pótlék mértéke 50 %, ha a munkavállaló másik pihenőnapot kap.
- 65.3. Vasárnapi munka pótléka [Mt. 149/A. § (1)]
- Munkaidőkeret alkalmazása miatt rendes munkaidőnek minősülő vasárnapi munkavégzésért a munkavállalót rendes munkabérén felül 50 %-os pótlék illeti meg.
- 65.4. Készenléti és ügyeleti díj [Mt. 148. §]
- Készenlét esetén a személyi alapbér húsz százalékának megfelelő munkabér jár.
 - A munkáltató által meghatározott helyen eltöltött ügyelet esetén a személyi alapbér 40 %-ának megfelelő összeg jár.
 - Amennyiben a készenlétet vagy ügyeletet teljesítő munkavállalót az érvényben lévő munkarenden kívüli időben munkára veszik igénybe, a munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzés szabályaira vonatkozó pótlék is megilleti.
- 65.5. Műszakpótlék
- A műszakpótlékra jogosult munkavállaló részére külön éjszakai pótlék nem fizethető. A műszakpótlék mértéke váltásos műszakban dolgozóknál:
 - Az első műszakra (6-14 óra között) műszakpótlék nem jár.
 - Második műszakra (14-22 óra között) a műszak teljes idejére a személyi alapbér 20%-a jár.
 - Harmadik műszakra (22-06 óra között) a műszak teljes idejére a személyi alapbér 40%-a jár.
- 65.6. Fenti mértékektől a munkavállaló javára eltérni, illetve újabb pótlékokat megállapítani helyi KSZ-ben vagy munkaszerződésben lehet.

66. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje

Kiküldetés esetén a jogszabály – 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet – alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket. [Mt. 105. § (8)]

67. Munkabér védelme

- 67.1. A munkavállaló részére járó munkabért utólag, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell elszámolni és kifizetni.

A munkavállaló részére munkabéréről írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. [Mt. 160. §]

- 67.2. A munkavállaló megbízása, vagy a helyi KSZ rendelkezése esetén a munkabér a munkavállaló bankszámlájára utalható. A munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő utalása a munkavállaló részére költségösszeget nem okozhat.

68. Levonások a munkabérből

A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 161. § (1)]

A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni. [Mt. 162. § (1)]

69. Jogi állományból visszatérő személyek bérmegállapítása

- 69.1. A jogi állományból visszaérkezőknek, továbbfoglalkoztatás esetén, a velük azonos munkakörben és gyakorlati idővel rendelkező munkavállalókkal azonos személyi alapbért kell megállapítani.

VIII. RÉSZ

KITÜNTETÉSEK, ELISMERÉSEK

70. Kiemelkedő munkát végzők elismerése

A munkaadóknál a munkavállalók kiemelkedő munkájának erkölcsi, anyagi és tárgyi elismerésére alkalmazott lehetőségeket a helyi KSZ szabályozhatja.

71. Törzsgárdatagság

Az ÉÁKSZ-t aláíró felek megállapodnak abban, hogy a törzsgárdatagság intézményét támogatják, az elismerés rendszerét a helyi KSZ szabályozhatja.

IX. RÉSZ

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

72. Munkahelyi étkezési juttatás

72.1. A munkáltató természetbeni étkeztetés hiányában, a mindenkor hatályos törvényben biztosított havi adómentes értékhatárig utalványt vagy étkezési hozzájárulást ad a munkavállalók és a szakmunkástanulók részére.

73. Választható béren kívüli juttatások

73.1. A munkáltató béren kívüli juttatásokat adhat, melynek elvei és szabályai helyi KSZ-ben állapíthatók meg. Ilyenek lehetnek: önkéntes nyugdíjpénztár kiegészítő befizetés, önkéntes egészségbiztosítási pénztári tagság és befizetés, üdülési csekk, étkezési utalvány, beiskolázási támogatás, számítástechnikai eszközjuttatás, internet előfizetés, bérlet térítés stb.

74. Munkába járás költség térítése

74.1. A munkába járás költség térítéséről megalkotott a 78/1993. (V.12.) Kormány rendelet szerint kell eljárni.

74.2. A magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglaltak alapján, a saját gépjárművel történő munkába járás költség térítése címén adómentesen elszámolható összeg adható a munkavállaló részére, a vonatkozó szabályok szerint.

75. A munkavállalók üdülésének támogatása

75.1. Munkáltatók a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által kibocsátott üdülési csekk vásárlásával és a választható béren kívüli juttatások körében tartásával, illetve üdülőhasználat biztosításával támogathatják a munkavállalók családi üdülését. A juttatás rendszerét a helyi KSZ-ben kell kidolgozni.

76. Biztosítások

76.1. Aláírók fontosnak tartják, ezért a választható béren kívüli juttatások keretein belül is ösztönzik azt, hogy a gazdálkodó szervezetek munkavállalói minél magasabb arányban rendelkezzenek Önkéntes Nyugdíjpénztári, Egészségpénztári tagsággal, megtakarításokkal, illetve egyéb, állami adókedvezményekkel támogatott biztosítási formákkal, melynek rendszerét a helyi KSZ-ben kell kidolgozni.

77. Munkásszállás - szállásköltség térítés

77.1. A munkavállalók részére szállásköltség térítés biztosítható. Ennek feltételeiről a munkáltató és a munkavállaló egyénileg állapodik meg. A megállapodást írásba kell foglalni.

X. RÉSZ

EGYÉB JUTTATÁSOK

78. Szociális juttatások és képzési támogatások

- 78.1. A munkáltató pénzügyileg, illetve a szükséges eszközök, és lehetőségek hozzárendelésével támogatja munkavállalóinak kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását, továbbá mindazon törekvését, amelyek napi, szakmai feladataik egyre igényesebb teljesítésére, jogaik és kötelezettségeik összhangjának tudatos megteremtésére irányulnak.
- 78.2. A támogatott célok, juttatások köre lehet:
- új szakmai ismeretek megszerzésére irányuló felnőttképzés támogatása,
 - munkavállalói képvisellel összefüggő kiadások,
 - szociális célú felhasználások (segélyezés, kapcsolattartás, beteglátogatás, beiskolázási segély stb.).
- 78.3. A tárgyévi szociális juttatásokra vonatkozó szabályozást a helyi KSZ részeként kell megállapítani.
- 78.4. A jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról, illetve intézmények és ingatlanok hasznosításáról szóló szabályozást a helyi KSZ-ben kell meghatározni.

79. Munkaruha

- 79.1. Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, munkáltató a munkavállalónak (lehetőleg emblémázott) munkaruhát köteles biztosítani.
- 79.2. A munkáltatóknál a munka jellegéből fakadóan a következő szakmai feladatok végzése jár együtt a ruházat nagymértékű szennyeződésével és elhasználódásával; segéd és betanított munka, szakmunka, építés-munkahelyi és üzemi műszaki előkészítés, művezetés, termelésirányítás.
- 79.3. A munkáltató az előző pontban írott feladatok ellátásához, kihordási időhöz kötött munkaruha ellátást biztosít, amely az egyes tevékenységekhez előírt (pl. aszfaltozás, burkolás stb.) védőruha használatot nem érinti.
- 79.4. A kihordási időt helyi KSZ-ben kell megállapítani, melynek mértékeit a fizikai munkakörök esetében 12 – 24 hónap között kell megállapítani, míg a közvetlen termelésirányító munkaköröknél ez 24–36 hónap között lehet.
- 79.5. Újonnan belépő munkavállaló részére munkaruhát a munkába lépés időpontjától kezdődően kell biztosítani.
- 79.6. A kilépő munkavállaló a kihordásra átvett munkaruha ellenértékét - a hátralévő kihordási idővel arányos kiskereskedelmi árát - megtéríteni tartozik.
- 79.7. A munkaruha juttatás jellegéről, a ruhaféleségekről, és mennyiségének feladatkörönkénti meghatározásáról, a kihordási idő mértékéről a helyi KSZ-ben lehet megállapodni.

80. A munkahelyi szociális létesítmények

- 80.1. Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II.20.) SzCsM-EüM együttes rendelet értelmében az építési munkahelyek felvonulási és üzemi szociális létesítményeire (pl. öltözködés, tisztálkodás) vonatkozó rendelkezéseket kell betartani, ezen kívül biztosítani kell a védőitalhoz jutás feltételeit is.

XI. RÉSZ

KÁRTÉRÍTÉSI SZABÁLYOK

Az ÉÁKSZ a munkaviszonnyal összefüggésben keletkező károk megtérítésére vonatkozó anyagi és eljárási szabályok rendjét az alábbiak szerint határozza meg:

81. A munkavállaló által okozott károk

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. [Mt. 166. § (1)]

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. [Mt. 166. § (2)]

Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. [Mt. 167. § (1)]

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. [Mt. 168. §]

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. [Mt. 169. § (1)]

A leltárihiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik. [Mt. 170. § (1)]

Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek. [Mt. 171. § (1)]

Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye. [Mt. 171. § (2)]

82. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

- 82.1. A munkáltató a munkavállaló által okozott károk megtérítésére a munkavállalót közvetlenül kötelezheti, ha a kártérítés mértéke a 250 000 forintot nem haladja meg.
- 82.2. A munkáltató kártérítési határozatát írásban kell a munkavállalóval közölni. A kártérítési határozat meghozatala előtt a munkavállalót személyesen meg kell hallgatni, és az eset összes körülményeit rögzítő jegyzőkönyvet kell felvenni.
- 82.3. A kártérítési eljárás során a munkavállaló személyesen vagy képviselője útján járhat el. A képviselő lehet a kártérítési eljárás során a munkáltatónál működő érdekvédelmi, érdekképviselői szervezet is.
- 82.4. A kártérítési eljárást a kárt okozó munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységvezető folytathatja le.
- 82.5. A munkáltató a 250 000 forint értékhatárt meghaladó kártérítési igényeit a munkavállalóval szemben a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti.
- 82.6. A kártérítési eljárás során meg kell határozni a munkavállaló vétkességének fokát és mértékét, valamint a keletkezett kárt.

A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavításra fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a kár a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni. [Mt. 172. § (1)]

- 82.7. A kártérítési határozatban rendelkezni kell a kártérítési összeg megfizetésének idejéről és módjáról. Abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes kártérítési összeg egy összegben történő megfizetésére nem képes, mérlegelési jogkörben a megfizetésre részletfizetés engedélyezhető.
- 82.8. A kártérítési határozat kézhezvételét követő 15 napon belül a munkavállaló a munkaügyi bíróságnál jogvitát kezdeményezhet, ez a végrehajtás tekintetében halasztó hatályú. E tényre a kártérítési határozatban a munkavállalót ki kell oktatni.

83. A munkáltató által okozott károk

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel. [Mt. 174. § (1)]

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. [Mt. 174. § (2)]

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. [Mt. 174. § (3)]

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel. [Mt. 176. § (2)]

- 83.1. A munkáltató kártérítési felelősségét helyi KSZ-ben kell szabályozni.

84. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

- 84.1. A munkáltató a keletkezett kár tudomására jutásától számított 15 napon belül köteles a munkavállaló figyelmét felhívni kártérítési igényének előterjesztésére.
- 84.2. A kártérítési igényhez a munkavállalónak mellékelnie kell a kárösszecszerúségének bizonyítására alkalmas iratokat is.
- 84.3. A kártérítési igénybejelentésre a munkáltatói jogkör gyakorlója 15 napon belül köteles indoklással ellátott írásbeli választ adni.
- 84.4. A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó:
- dologi kárát,
 - elmaradt jövedelmét,
 - a károkozással összefüggésben felmerült indokolt költségeit,
 - nem vagyoni kárát.
- 84.5. A kártérítés összecszerúségének meghatározása során az Mt. 178-183. §-aiban írt szabályokat különös tekintettel figyelembe kell venni. Ha a kárt üzemi baleset okozta, be kell szerezni a munkavédelmi feladatokat ellátó szerv véleményét is.
- 84.6. A kártérítési igények elbírálása során a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek méltányosan kell eljárnia.
- 84.7. A munkáltató írásbeli válaszában elismert kártérítési összeg egy összegben történő kifizetéséről a munkáltató a következő bérfizetési napon gondoskodik. A munkáltató által el nem ismert kártérítési igényének érvényesítését a munkavállaló a munkaügyi bíróság előtt kezdeményezheti.
- 84.8. A Kártérítési Szabályzatot az Mt. és az ÉÁKSZ figyelembevételével a helyi KSZ eltérően is szabályozhatja, amennyiben a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat állapít meg.

XII. RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

85. Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása

- 85.1. A következő nyilatkozatokat kell írásba foglalni és annak egy - a munkavállalóra vonatkozó munkaviszonnyal kapcsolatos - példányát a munkavállaló illetve értelemszerűen az érdekelt fél részére át kell adni.
- Valamely megállapodás megtámadását.
 - Munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését, díjazását.
 - A munkaszerződést, annak módosítását.
 - Az állandó munkahelyen kívüli munkavégzést.
 - A más munkáltatóhoz való kirendelést.
 - Bel-és külszolgálati kirendelést.
 - Munkaviszony megszüntetését és ezzel összefüggő előzetes tájékoztatást.
 - Munkaviszony igazolást.
 - Hátrányos jogkövetkezmények megállapítását.
 - Tanulmányi szerződést.
 - Rendkívüli munkavégzésre kötelezést.
 - Normák, teljesítménykövetelmények közzétételét.
 - Készenlét, ügyelet, pihenőnapon végzett munka elrendelését.
 - Munkabér elszámolását.
 - Téves munkabér kifizetés elszámolását.
 - Tartozás megtérítésével kapcsolatos nyilatkozatokat.

- Szerződéses vita, egyeztetési jegyzőkönyvet.
- Egyeztetés eredményét, döntőbíró felkérését.
- Közvetítő felkérését.
- Egyéni munkaügyi jogvita kezdeményezését, egyeztetését.
- Jogorvoslati eljárást.
- Szállásköltség térítésére vonatkozó egyedi megállapodást.
- Bérmegállapodást, szociális juttatások éves keretének, illetve az eljárás elveinek meghatározását.
- Kifogást és kapcsolódó nyilatkozatokat.
- A munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére vonatkozó bármely nyilatkozatot.
- Lényeges kötelezettségszegésre vonatkozó figyelmeztetést.
- Eltérő munkarend, munkaidőkeret alkalmazását.

86. Az ÉÁKSZ mellékletei

1. A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája
2. Felsorolás arról, hogy az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltek jellemzően mely TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket
3. Építőipari Ágazati Bértarifa megállapodás
4. Ágazati szintű éves (idénymunkarend) munkaidőkeret „*minta*”,
5. Az eljárás munkajogi jogutódlás esetén.

Budapest, 2007. július 18.

Jelen ÉÁKSZ a miniszteri kiterjesztés hivatalos lapban történő közzétételének napján lép hatályba.

Munkáltatói oldal képviselői:

Tolnay Tibor sk.
ÉVOSZ
elnök

Vonnák Sándor sk.
IPOSZ Építési Ágazat
Építőipari Kis- és Középvállalkozások Szövetsége
elnök

Gläser Tamás sk.
VOSZ Ellenőrző Bizottság
alelnök

Munkavállalói oldal képviselői:

Pallagi Gyula sk.
ÉFEDOSZSZ
elnök

Harth Tamás sk.
ÉTSZOSZ
elnök

**A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó
munkáltatók listája**

Törzsszám	Munkáltató megnevezése
22198925	„GÁLÉP” Gál és Társa Bt.
21177930	„LÉNIA-Z” Bt.
11611972	A.F.P. Amerikai Faház Program Kft.
46601177	Ábrahám Tibor egyéni vállalkozó, Győr
62190873	Ács István egyéni vállalkozó, Solt
44066305	Ács László egyéni vállalkozó, Dunaföldvár
43964341	Ács Lászlóné egyéni vállalkozó, Dunaföldvár
10243080	AGORA Építőipari és Kereskedelmi Kft.
10838813	ÁJK-SATEC Kft.
10698284	AKUTERM Építőipari és Szolgáltató Kft.
10430130	AKVA-PLAST Tetőszigetelő Kft.
10354032	ALBA PLAN Fővállalkozó és Ingatlanfejlesztő Kft.
46600365	Albert János egyéni vállalkozó, Győr
46600372	Albert László egyéni vállalkozó, Győr
10516599	ALISCA BAU Építő Kft.
41431467	Almási József egyéni vállalkozó, Budapest XIV. k.
11292135	ALPISZIG' 97 Kft.
10564901	AMS Építőipari; Szerelőipari; Ker. és Szolg. Kft.
50800537	András János egyéni vállalkozó, Kadarkút
47039874	Antalovics Balázs egyéni vállalkozó, Écs
12256899	ARCADOM Zrt.
53994545	Arnhoffer Károly egyéni vállalkozó, Lókút
46601483	Árpási Imre egyéni vállalkozó, Rábapatona
63921825	Árpási Tamás egyéni vállalkozó, Rábapatona
10478464	ASA Építőipari Kft.
13522854	ÁSZ-ENERGETIKA Kft.
11001940	B.P.A. Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
46315210	Babirák István egyéni vállalkozó, Besnyő
46419912	Babirák Tibor egyéni vállalkozó, Besnyő
21084829	Bácska-Renova Bt.
11047100	BÁÉV Építőipari Zrt.
64172897	Bagdi Gyula egyéni vállalkozó, Gyál
43893230	Bagó Gábor egyéni vállalkozó, Dunaegyháza
53801520	Bagó Gyula egyéni vállalkozó, Balatonfüred
43603462	Bajnok Ferenc egyéni vállalkozó, Solt
11933186	BA-KO Építő és Szerelőipari Kft.
54241015	Bakonyi István egyéni vállalkozó, Balatonudvari
46136679	Bakos Gábor egyéni vállalkozó, Ercsi
46002358	Balogh Egon egyéni vállalkozó, Székesfehérvár
46704593	Balogh Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
53804042	Bándi András egyéni vállalkozó, Sümeg
11903802	BÁN-WAND Kft.
46742614	Baracska Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
10770742	BAU-INGENIEUR Építőipari Kft.
11021924	BAUSTAR Kft.
13262419	BAUTEK Kft.
11009948	BAYER CENTER Építőipari Kft.
11763495	BEDŐ FA-HÁZ Kft.
44206099	Békészki János egyéni vállalkozó, Békéscsaba
71245256	Bencze János egyéni vállalkozó, Solt
54334449	Bengó Mihály egyéni vállalkozó, Balatonfüred
22460495	BESTEN-BEST Bt.
46605566	Bestenlehrer Szilveszter egyéni vállalkozó, Győr
10644883	BETONPLASZTIKA Kft.
10924666	BETONÚT Szolgáltató és Építő Zrt.
20485533	Bevonat Bt.

20917719	BÍBOR XXI Bt.
40047306	Biczó Elemér egyéni vállalkozó, Budapest XVI. k.
54277544	Bicsák Zoltán egyéni vállalkozó, Balatonszőlős
10447648	BIEN ZENKER HAUSBAU Hungária Kft.
13401171	BILFINGER BERGER Hungária Kft.
43966525	Bíró István egyéni vállalkozó, Solt
46005382	Bíró József egyéni vállalkozó, Dunaújváros
22496632	Blumppó Bt.
21302077	BOBÉP Bogácsi Belsőépítészeti és Kereskedelmi BT
46792332	BÓDI 2001 Kft.
12572894	BODOR 2000 Kft.
46606440	Bodor Róbert egyéni vállalkozó, Öttevény
46606440	Bodor Róbert egyéni vállalkozó, Öttevény
40054357	Bodzsár Ferenc egyéni vállalkozó, Budapest XIII. k.
44101657	Bogár István egyéni vállalkozó, Solt
43009734	Bokor István egyéni vállalkozó, Sellye
46830256	Bonyai Ernő egyéni vállalkozó, Győr
54019823	Boór József egyéni vállalkozó, Balatonfüred
46607568	Borbély István egyéni vállalkozó, Győr
47109221	Bors Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
53896636	Bors János egyéni vállalkozó, Aszód
11582412	BORSODELEKTRO Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
40062914	Bozszány Gyula egyéni vállalkozó, Budapest XIV. k.
28549556	BRUMA Bt.
43011759	Bufa Nándor egyéni vállalkozó, Sellye
46609443	Burján János egyéni vállalkozó, Györladamér
12640342	CÉHMESTER Kft.
10741399	CFE Hungary Építőipari Kft.
12272099	COLAS Hungária Építőipari Kft.
12639067	COMPLEX MONTAGE "98 Szolgáltató Kft.
10594427	CONNECT Ipari Kft.
53808967	Csaba Zsolt egyéni vállalkozó, Veszprém
23668878	CSABRO-BAU Bt.
29099896	Csáki Szolgáltató Bt.
46609869	Csala Imre egyéni vállalkozó, Nagybajcs
21017953	Csancsa Ármékolástechnikai Szolgáltató BT
46610223	Csapó Jenő egyéni vállalkozó, Enese
46744599	Csatári Csaba egyéni vállalkozó, Győr
46610807	Csepi István egyéni vállalkozó, Győr
43272105	Cserhalmi Zoltán egyéni vállalkozó, Pécs
63861989	Csertő Krisztián egyéni vállalkozó, Solt
40079130	Csiba István egyéni vállalkozó, Budapest VIII. k.
47046818	Csizmadia Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
53810724	Csóka Sándor egyéni vállalkozó, Nemesvámos
46612012	Csonka Antal egyéni vállalkozó, Győr
46612328	Csörnyei József egyéni vállalkozó, Győrsági
12121591	CSÓSZER-VILL Villanyszerelőipari Kft.
49638912	Csubák László egyéni vállalkozó, Halásztelek
11472818	DAUBRAVA FESTŐ Kft.
61830239	Dávid József egyéni vállalkozó, Solt
58404393	Deák Kálmán egyéni vállalkozó, Mélykút
53897840	Deli Gyula egyéni vállalkozó, Herend
46613611	Derka István egyéni vállalkozó, Győr
11142463	DÉSZ-KER Zrt.
40098924	Diriczki Nándor egyéni vállalkozó, Budapest XVI. k.
46969307	Dollmayer Csaba egyéni vállalkozó, Sopron
20224929	Dombóvári Gázszer Bt.
12497924	DREAM HOMES Magyarország Kft.
13152633	Dreamhouse-Wood Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
46729235	Duhcz László egyéni vállalkozó, Győr
10458112	DUNA-ÉPSZER Zrt.
11923462	DUNAMENTI Építő Kft.
46615039	Dunár István egyéni vállalkozó, Töltéstava
13722827	DURALBAU Kft.

22471244	EDISON ELECTRONIC Bt.
12723193	Egresits és Fiai Kft.
46615307	Egyed József egyéni vállalkozó, Győrújbarát
12833209	EMERSON-WIN Kft.
12946277	Encz AT-RO Kft.
13494333	ENERGO-RAAB Kft.
53879851	Eöry Lajos egyéni vállalkozó, Veszprém
11392259	ÉPÍTÉSZMESTER Tervező és Kivitelező Rt.
11266101	ÉPKAR Építő és Épületkarbantartó Zrt.
12610008	ÉPSZER Építő- és Szerelőipari Zrt.
21572919	Ép-szer-szig Építő; Szigetelő BT
13242071	ÉPTAK'95 Kft.
13085416	ERAMIS Energetikai és Szigeteléstechikai Mérnökiroda Kft.
11829241	ERBAU Kft.
10783115	ÉRDI ÉPÍTŐ Zrt.
13681050	ERNOR FAHÁZ-CENTER Kft.
13499747	EU-Building Kft.
11111465	EUCORO BAU Kft.
11597454	EUROÉP'2000 Építési és Szerelési Kft.
10445354	EURO-MONTEX Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.
10435207	EURO-START '92 Szerelési; Építési és Kereskedelmi Kft.
10488456	EUROTREP Vállalkozási; Kereskedelmi Kft.
10558346	EXEDRA Kft.
11880222	EXPERT-BAU Kft.
10670044	F+F Építő; Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
10892172	FABER és Társa Építési; Szerelési és Kereskedelmi Kft.
10413283	FAKON Vállalkozási Kft.
61393303	Farkas Béla egyéni vállalkozó, Solt
10742417	Farkas és Gomola Szakipari Kül- és Belkereskedelmi Kft.
46616920	Farkas József egyéni vállalkozó, Győr
40118943	Farkas Károly egyéni vállalkozó, Budapest XVI. k.
63952177	Fehér Mihály egyéni vállalkozó, Solt
44054122	Fehér Szilárd egyéni vállalkozó, Helvécia
11105862	FEJÉRDUNA-ÉP Építőipari Kft.
13079404	FÉLSZIGET II. Kft.
53914866	Fenyvesi György egyéni vállalkozó, Gyulafirátót
11024817	FEROBIND Kft.
11121426	Fertődi Építő és Szolgáltató Zrt.
11887827	FK-RASZTER Építő Zrt.
62297530	Fodor Attila egyéni vállalkozó, Solt
11107235	FODOR ÉS MOLNÁR Építőipari és Szolgáltató Kft.
11170035	FORINVEST 93 Export-Import Építési és Kereskedelmi Kft.
11978321	FORTUNA LAMELLA 2000 Kft.
52613768	Föglein József egyéni vállalkozó, Szekszárd
12335471	FRANK BAU Kft.
52613892	Frei László egyéni vállalkozó, Szekszárd
11233053	FRÍZ BAU Építő és Szolgáltató Kft.
10358029	FRONTAL Intermontage Kft.
43632671	Fürj József egyéni vállalkozó, Solt
11327361	FÜTESZ Kft.
46620497	Gaál Imre egyéni vállalkozó, Győr
47118951	Gaál Norbert egyéni vállalkozó, Győr
61387683	Gáborik Jenő Zoltán egyéni vállalkozó, Dunaegyháza
22461018	Gah és Vargáné Bt.
46696135	Gajdos Gyula egyéni vállalkozó, Győr
46621144	Gáspár József egyéni vállalkozó, Rábapatona
46971047	Gazdagi Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
11206303	GÉGÁZ Fűtéstechikai Kft.
53818708	Geiszler Imre egyéni vállalkozó, Balatonfüred
10516991	GEO-BAU Kft.
11380942	GÉPSZER-BORSOD Technológiaszerelő és Szakipari Kft.
11475945	Ger-Dach Mérnök Kft.
11891631	Gerendi és Társa Kft.
10729227	GÉV-HUNIBER Építőipari Kft.

46621553	Geyer György egyéni vállalkozó, Győr
21152377	GIPSZES BT
13051051	Girland Stúdió Kft.
47011476	Göndöcs Attila egyéni vállalkozó, Lövő
11892577	GROPIUS Építőipari és Kereskedelmi Zrt.
22426079	GXALLAI Bt.
44226190	Gyaraki László egyéni vállalkozó, Mezőberény
10735260	GYŐRI-COLOR Kft.
20652441	GYUKE 2000 BT
46624154	Hajtó Ferenc egyéni vállalkozó, Győrújfalú
43982440	Hakstol József egyéni vállalkozó, Solt
11039196	HALASBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
46624305	Halma László egyéni vállalkozó, Győr
10737640	HAMIX Kft.
12281767	HANDWERKER Minőségi Szobafestő, Szolg. és Építőipari Kft.
20892142	Hanzer Bt.
11837530	HARCON ÉPÍTÉS Kft.
12354052	HARCON Építő és Szerelő Zrt.
10926785	HD-BAU Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
10658051	HEATING Épületszerelőipari Kft.
10907290	HEGIPS Kft.
53878788	Heizer István egyéni vállalkozó, Balatonfüred
12614631	HELLA ÁNR Árnékolástechnika Kft.
46974741	Helyes György egyéni vállalkozó, Győr
56102064	Herczegh Béla egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
12107795	HERCSEL Építőipari Kft.
46625753	Hermann Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
12725023	HERNÁD DUÓ Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
61284023	Herold Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
46625791	Herold Gábor egyéni vállalkozó, Győr
10623293	HÉROSZ Építőipari Zrt.
62921107	Hiba Gábor egyéni vállalkozó, Győr
10845462	Hidépítő Zrt.
21960868	HOCHTIEF Construction AG Magyarországi Fióktelepe
46626376	Hoffer Jenő egyéni vállalkozó, Győrújbarát
53909192	Hoffmann András egyéni vállalkozó, Veszprém
47136627	Holczer Ákos egyéni vállalkozó, Kisbajcs
10528954	HOLOÉDER Kft.
46627748	Horváth Béla egyéni vállalkozó, Győr
11750060	Horváth és Társa Kft.
22466965	Horváth és Tsa Bt.
46628213	Horváth Ferenc egyéni vállalkozó, Pannonhalma
71303011	Horváth Gábor egyéni vállalkozó, Solt
45961272	Horváth János egyéni vállalkozó, Szentes
46024949	Horváth József egyéni vállalkozó, Előszállás
10353880	HŐSZIG Kft.
46631655	Hujber László egyéni vállalkozó, Tét
12650925	HUPKA Építő-Szerelő Kft.
10410084	HÜNNEBECK HUNGARIA Kft.
47116973	Ifj. Csapó Jenő egyéni vállalkozó, Enese
62572961	Ifj. Élő István egyéni vállalkozó, Győr
47186952	Ifj. Gricz József egyéni vállalkozó, Győr
53928728	Ifj. Schalbert József egyéni vállalkozó, Hidegkút
46695811	Ifj. Takács László egyéni vállalkozó, Győr
46631978	Ikó István egyéni vállalkozó, Győrújbarát
11817161	IMV Építőipari és Kereskedelmi Kft.
11125891	INTEGRÁL-HEXA Magasépítőipari és Fővállalkozói Zrt.
10251788	INTERCONTOR Kft.
13256177	INTEREURO 3 Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
12162213	INTERMEDIER Kft.
46632261	Iró László egyéni vállalkozó, Győr
12135886	ISOWELT-LINE Kft.
10820029	IT-DEJM Kft.
11180890	IZSÓ ÉS TÁRSA Kft.

43936920 Jakab Gusztáv egyéni vállalkozó, Solt
 10844344 JAN-DI Fővállalkozó; Építő; Szolgáltató; Kereskedelmi Kft.
 53828020 Jani Károly egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 21919161 JÖVŐ-HÁZA BT
 11837640 K+K "99" Építőipari Szolgáltató Kft.
 10234037 KAEFER.HEIBL ISOLIERTECHNIKAI Kft.
 46634555 Karner Péter egyéni vállalkozó, Sopron
 71237778 Kasos József egyéni vállalkozó, Kecskemét-Kadafalva
 58525351 Kasza Sándor egyéni vállalkozó, Bugyi
 53830375 Kauker Mihály egyéni vállalkozó, Hárskút
 12835579 KEHL Építőipari és Szolgáltató Kft.
 49710195 Kelemen Ferenc egyéni vállalkozó, Szigetszentmiklós
 10720170 KEMLER ALPIN-BAU Kft.
 46073613 Kerci Kristóf egyéni vállalkozó, Dunaújváros
 63822537 Kerkuska József egyéni vállalkozó, Dunaújváros
 46461270 Kertész István egyéni vállalkozó, Dunaújváros
 46096023 Kevevári István egyéni vállalkozó, Ercsi
 11149422 KEVIÉP Kft.
 46636409 Király János egyéni vállalkozó, Győrzámoly
 61794223 Király Miklós egyéni vállalkozó, Győr
 63491799 Kis László egyéni vállalkozó, Kecskemét
 11007025 KISÉPTERV Épület-Közmű Tervező és Kivitelező Kft.
 11124728 KISS BVM Kft.
 10401952 Kiss Építőipari Kft.
 52125829 Kiss Tamás egyéni vállalkozó, Jászberény
 41723351 Kiss Zoltán egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
 10556612 KKR Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 61423912 Klesitz Ferenc egyéni vállalkozó, Veszprémvarsány
 73410278 Kollár József egyéni vállalkozó, Érd
 40258881 Kollarik Károly egyéni vállalkozó, Gyál
 14663916 Komár Gyula egyéni vállalkozó, Győrszemere
 46639220 Komjáthy Béla egyéni vállalkozó, Győr
 62692760 Komjáthy Krisztián egyéni vállalkozó, Győr
 12812310 KONCZ-BAU Kft.
 29101100 KOPPÁNY ÉS KOPPÁNY Építési Vállalkozás
 11145758 KORRTECH Kft.
 50496347 Kósa József egyéni vállalkozó, Gyál
 46639983 Koteozki Imre egyéni vállalkozó, Győrzámoly
 11931892 KOVÁCS ÉS TÁRSA Kft.
 52149292 Kovács Sándor egyéni vállalkozó, Karcag
 54210574 Kozma Csaba egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 24513623 Kozma Imre egyéni vállalkozó, Gyál
 11225331 Köolajvezetéképítő Zrt.
 40980377 Krepsz Kornél egyéni vállalkozó, Diósd
 62782579 Krepsz Sándor egyéni vállalkozó, Solt
 50158926 Krizsánovics István egyéni vállalkozó, Tököl
 43047123 Kudar János egyéni vállalkozó, Bogdása
 27224188 KUGLER-NYIRÓ Bt.
 13443162 KUN-ÉP-BAU Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 40651277 Kuruzs János egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
 54284760 Kuti István egyéni vállalkozó, Lázi
 46643577 Kuti József egyéni vállalkozó, Győr
 46643584 Kuti Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
 11169633 L.E.SZ. Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11383990 L.E.T.SZ. Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 46644224 Laki Károly egyéni vállalkozó, Pannonhalma
 12896543 LAMELLA'95 Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12581593 LANZO Kft.
 63951633 Lázár Marcell egyéni vállalkozó, Solt
 61387559 Lázár Sándor egyéni vállalkozó, Dunavecse
 12566167 LEGA-ARCHITEKTOR Kft.
 45451450 Lénárt István egyéni vállalkozó, Szentés
 43823392 Lencsés Sándor egyéni vállalkozó, Solt
 43668399 Lengyel István egyéni vállalkozó, Bácsalmás

10402881	LINDNER BUDAPEST Kft.
46645696	Lippert József egyéni vállalkozó, Győr
43669077	Lóki László egyéni vállalkozó, Solt
62483861	Loráti László egyéni vállalkozó, Dunaújváros
50272585	Lovász István egyéni vállalkozó, Pécel
53840673	Löwenberger Péter egyéni vállalkozó, Balatonfüred
54264724	Löwenberger Zoltán egyéni vállalkozó, Balatonfüred
49744268	Lukács István egyéni vállalkozó, Göd
10515433	MAGNUS MÜLLER Építőipari Kft.
46936455	Magyar Béla egyéni vállalkozó, Győr
10759358	Magyar Építő Zrt.
46646594	Magyar Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
13477493	MARKILUX HUNGARY Kft.
12902466	MÁRTON Építőipari és Szolgáltató Kft.
53841911	Marton János egyéni vállalkozó, Balatonudvari
12902466	MÁRTON Kft.
10930252	MASZER Magyar Épületszerelő zRt.
22162829	MAT-ELEKTRO-COM BT
47079289	Máthé Imre Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
40324911	Matis Ottó egyéni vállalkozó, Budapest XX. k.
10498194	MAVE Kulcsrakész Építő és Szolgáltató Kft.
10369177	MEGASZER Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
10825309	MÉLY-VÍZ-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.
11375869	MERIDIAN-BAJA Kft.
10458466	MERKBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
29694525	MESTER Kkt.
47143788	Mészáros Attila egyéni vállalkozó, Győr
46649047	Mészáros Gábor egyéni vállalkozó, Győr
50861329	Mészáros Imre egyéni vállalkozó, Kadarkút
46649308	Mészáros Ottó egyéni vállalkozó, Pázmándfalu
51042381	Mészáros-Pajalics Alan egyéni vállalkozó, Kadarkút
11270795	METRÓÉPSZOLG Zrt.
46648840	Mező Andor egyéni vállalkozó, Győr
48752114	Milotai Zoltán egyéni vállalkozó, Komárom
10436507	Minőség és Megbízhatóság Kft.
10560347	MIRTUSZ Kft.
10381603	MODINVEST Kft.
10811423	MODULOR Építőipari és Tervező Kft.
47849893	MOLNÁR Árnyékolástechnika
42412621	Molnár János Burkoló Vállalkozó
10265781	MONTAVIA Ipari és Szolgáltató Kft.
12236774	MOTA-ENGIL MAGYARORSZÁG BERUHÁZÁSI ÉS ÉPÍTŐIPARI Zrt.
10407570	MP SYSTEM Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
40351788	Mrázik Csaba egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
45576663	Mucsi Ferenc egyéni vállalkozó, Kistelek
10464564	MULTI Építőipari és Kereskedelmi Kft.
46651385	Muszer László egyéni vállalkozó, Pannonhalma
46779735	Nagy Attila egyéni vállalkozó, Győr
46652908	Nagy Lajos egyéni vállalkozó, Győr
53880837	Nagy Lajos Sámuel egyéni vállalkozó, Veszprém
61877445	Nagy Róbert egyéni vállalkozó
53847278	Nagy Sándor egyéni vállalkozó, Balatonfüred
44255598	Nagy Sándor egyéni vállalkozó, Mezőberény
10770024	NARVA Építő Kft.
40367044	Navratil Vilmos egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
10947935	NEBRASKA-HÁZ Építési Kft.
46654065	Nemes Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
11893640	NEMES-PLUSZ 2000 Építőipari Kft.
44026330	Németh Árpád egyéni vállalkozó, Solt
11673349	Németh és Társa Kft.
64034236	Németh Gergely egyéni vállalkozó, Lázi
41344534	Németh Géza egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
46655736	Németh Jenő egyéni vállalkozó, Győr
46746704	Németh Károly egyéni vállalkozó, Öttevény

46723239 Németh László egyéni vállalkozó, Győr
 13116363 Németh Villamossági Kft.
 11448783 NEPTUN-BAU Magas- és Mélyépítőipari Rt.
 43682937 Nincsevcics György egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 10490165 NYAK-ÉP Kft.
 71301734 Oláh János egyéni vállalkozó, Solt
 12533057 OPY-RED Kft.
 50307539 Orosz András egyéni vállalkozó, Gyál
 44038764 Orosz Szabolcs egyéni vállalkozó, Csikéria
 13442855 OSZTRÁK KÉSZHÁZ Kft.
 44144704 Őrsi István egyéni vállalkozó, Solt
 10645671 ŐT TÁRS Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12585188 PALÁDI-HÁZ Kft.
 64273314 Palcsek Attila egyéni vállalkozó, Békéscsaba
 64223096 Pálfi Mihály egyéni vállalkozó, Solt
 12509836 PALMEX Építőipari; Kereskedelmi; Szolgáltató Kft.
 46659644 Pám Béla egyéni vállalkozó, Győr
 04762008 PANABLOK 100 Ltd.
 52639504 Pankovics József egyéni vállalkozó, Bátaszék
 10543256 PANNON FREYSSINET Kft.
 13512257 PANNON-NÁD Kft.
 46926597 Papp László egyéni vállalkozó, Győr
 10335248 PARADOR KFT.
 22460505 PASTOZUS Bt.
 61393406 Pék Zsolt egyéni vállalkozó, Dunaföldvár
 46660974 Péntek Tamás egyéni vállalkozó, Győr
 44194541 Persóczki Zoltán egyéni vállalkozó, Solt,
 40403531 Pető Gábor egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
 61290994 Petrekanics Zoltán egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 63040427 Petrovics Sándor egyéni vállalkozó, Solt
 58402023 Pieczarka Mihály egyéni vállalkozó, Solt
 12948389 PIKTOR PRAXIS Kft.
 10555075 PILLÉR 21 Építő és Fővállalkozó Kft.
 46661535 Pintér Ferenc egyéni vállalkozó, Pázmándfalu
 22425913 PLASZTIKA Bt.
 46945450 PLEJER Bt.
 11467670 PLOCHTERM Kft.
 27243903 POHLEN-DACH Hungária BT
 51604080 Polyák János egyéni vállalkozó, Nyírcsászari
 10929166 PORR Építési Kft.
 46717935 Pöcze Pál egyéni vállalkozó, Győr
 10590760 PP Építő Kft.
 20761082 PREDEX BT
 10334182 PRODUKT Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12037070 PROMONT Építési; Szerelési és Szolgáltató Kft.
 12621754 PSN Építőipari Kft.
 46873750 Pungor Vince egyéni vállalkozó, Rábapátana
 21065516 Putyuli Bt.
 11487812 PYRAMID 2000 Építő; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10851890 QL TEAM Kft.
 46663544 Rab István egyéni vállalkozó, Győr
 50749133 Rác László egyéni vállalkozó, Veresegyház
 46867528 Raczenböck Kálmán egyéni vállalkozó, Öttevény
 10247091 RESONATOR Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.
 11578660 ROLO EXPRESS Kft.
 12837715 ROLÓSZERVÍZ Kft.
 12699834 ROTH-103 Építőipari és Szolgáltató Kft.
 10967036 ROWETEC Építő; Szerelőipari és Kereskedelmi Kft.
 21555134 RU&ZSI Bt.
 11015565 S.K.P. Ipari; Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 46666705 Sáli József egyéni vállalkozó, Sopron
 10814275 SÁMA-MONT Építőipari Épületgépészeti Szerelési és Szolg.Kft.
 47140812 Sándor László egyéni vállalkozó, Tényő
 46762368 Sándor Zoltán egyéni vállalkozó, Töltéstava

46854320 Sarman Kálmán egyéni vállalkozó, Győr
 49665923 SATEC Elektronika Ec.
 10392380 SCHINDLER Hungária Lift és Mozgólépcső Kft.
 53858144 Schmid László egyéni vállalkozó, Veszprém
 53858182 Schmidt Ferenc egyéni vállalkozó, Hidegkút
 22485364 SCHWARCZ BAU Bt.
 12240997 SCS-Keleti Kereskedelmi Zrt.
 12995271 SEB-MONTAGE Szerelő és Szolgáltató Kft.
 47129511 Séllyei József János egyéni vállalkozó, Győr
 10499353 S-ÉPSZER Kft.
 46693637 Sinkai István egyéni vállalkozó, Győr
 61503423 Slezák Sándor egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 10619953 SOKON Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 10266782 SOLAR-CONTROL Napvédelmi Kft.
 10230215 SOLIDUS Szerelőipari és Szolgáltató Kft.
 53853860 Sólyom Tibor egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 46669629 Soóky Sándor egyéni vállalkozó, Győr
 12903931 STANGBAU Kft.
 12927012 STRABAG Építő Zrt.
 10717219 STUKKÓ Kft.
 46670791 Sütöri László egyéni vállalkozó, Györság
 10572795 SWIETELSKY Építő Kft.
 11138446 SYNTEC Építőipari Kft.
 46671022 Szabó András egyéni vállalkozó, Győrújbarát
 43703414 Szabó Béla egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 63712232 Szabó Nándor egyéni vállalkozó, Györladamér
 11459721 SZAKOVILL'97 Kft.
 62456496 Szalonnás Zoltán egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 49971194 Szántó György egyéni vállalkozó, Gyál
 46675411 Széchenyi István egyéni vállalkozó, Dunaszeg
 21084850 Székely és Társa Bt.
 46675040 Szemenyei Gyula egyéni vállalkozó, Nyúl
 22263470 SZENDI-BAROKK 2005 Bt.
 12008775 SZER-SZAK-COOP Szerelő; Szakipari és Kereskedelmi zRt.
 11210674 SZON-GÉP Gépipari; Szerelő és Szolgáltató Kft.
 53923053 Szőke László egyéni vállalkozó, Veszprém
 46845133 Takács Béla egyéni vállalkozó, Enese
 47169775 Takács Imre egyéni vállalkozó, Győr
 47195046 Takács László egyéni vállalkozó, Győr
 46733977 Takács Miklós egyéni vállalkozó, Győr
 53867757 Tamás Lajos egyéni vállalkozó, Gyulaafirátót
 10454510 TAU-BAU Építőipari; Személyi és Gazdasági Szolgáltató Kft.
 10304398 TECHNOMONT Szerelőipari Kft.
 44143033 Teleki János egyéni vállalkozó, Solt
 10365458 TETŐ-PROFI Kft.
 44279521 Tiba Mihály egyéni vállalkozó, Köröstarcsa
 46678919 Tibold Jenő egyéni vállalkozó, Győr
 10952355 TI-RO Mély- és Vezetéképítő Kft.
 21433539 TOKÁN Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató BT
 40524386 Tomasovits Gábor egyéni vállalkozó, Budapest XIV. k.
 43887967 Tompai György egyéni vállalkozó, Solt
 50894415 Tompos József egyéni vállalkozó, Kadarkút
 10701025 TOP-STIL Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 54131916 Tósoki Csaba egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 46072629 Tóth Antal egyéni vállalkozó, Vál
 40527705 Tóth Ervin egyéni vállalkozó, Budapest XXI. k.
 46679903 Tóth Ferenc egyéni vállalkozó, Böny
 53870443 Tóth László egyéni vállalkozó, Balatonszepezd
 46717681 Tóth Pál egyéni vállalkozó, Győr
 11895525 TrendHaus Hungária Kft.
 11160562 TRETA Építőipari Kft.
 11287935 UKB Magyar Kommunális és Magasépítő Kft.
 10630031 UNICENTRÁL Üzemszerviz Kft.
 43086245 Vadász Lajos egyéni vállalkozó, Sellye

44283919	Valnerovicz Kálmán egyéni vállalkozó, Mezőberény
22417497	VA-NA Bt.
54284203	Varga Endre egyéni vállalkozó, Gic
28192460	Varga és Társai BT
46682761	Varga Ferenc egyéni vállalkozó, Öttevény
46683360	Varga Kálmán egyéni vállalkozó, Győr
46700630	Varga Sándor egyéni vállalkozó, Győr
47108361	Vas Imre egyéni vállalkozó, Győr
10678547	VASÚTÉPÍTŐK Kft.
21437708	VA-TAM Bt.
11289580	VECSEI Kft.
50901872	Végh László egyéni vállalkozó, Kadarkút
64072436	Végi Lajos egyéni vállalkozó, Solt
10866966	VEGYÉPSZER ZRt.
53922832	Veingartner István egyéni vállalkozó, Veszprém
53874485	Veinhardt József egyéni vállalkozó, Balatonfüred
10681257	VELDOMONT Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
11374150	VER-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.
44099611	Veress Gábor egyéni vállalkozó, Solt
51140551	Verkman József egyéni vállalkozó, Kadarkút
10620104	VERTIKÁL Ács; Állványozó és Szolgáltató Kft.
46685726	Villányi László egyéni vállalkozó, Győr
11130046	VISI DINASZTIA Kft.
12199341	VIV Villanyszerelőipari Zrt.
11548395	Vörös Bau Építőipari és Szolg. Kft.
22502328	VÖRÖS-JAKUS Kkt.
10752959	VSTR-Hungária Budapest 31 Általános Építési Vállalkozó Kft.
10563247	WARM Kft.
62080310	Wéber Krisztián egyéni vállalkozó, Kadarkút
46687058	Weiber László egyéni vállalkozó, Győr
13103419	WIRE-VILL Villanyszerelési Kft.
13270825	WOOD 2001 Építőipari és Kereskedelmi Kft.
13039295	WOODWILL Faház Kft.
10738885	Zalai Általános Építési Vállalkozó Zrt.
46687388	Zalka Tihamér egyéni vállalkozó, Győrzámoly
63079681	Zentai Levente József egyéni vállalkozó, Kunbaja
46709323	Zimonyi Gábor egyéni vállalkozó, Győr
10742895	ZOLLUX Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
58420964	Zsemlye Mihály egyéni vállalkozó, Bácsalmás
10469143	ZSINDELY "kas" Kft.

Az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviselésekhez tartozó munkáltatók alapvetően az alábbi TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket

45			ÉPÍTŐIPAR
	45.1		Építési terület előkészítése
		45.11	Épületbontás, földmunka
		45.12	Talajmintavétel, próbafúrás
	45.2		Szerkezetkész épület(rész), egyéb építmény építése
		45.21	Épület, híd, alagút, közmű, vezetékek építése
		45.22	Tetőszerkezet-építés, tetőfedés, vízszigetelés
		45.23	Autópálya, út, repülőtér, sportjátéktér építése
		45.25	Egyéb speciális szaképítés
	45.3		Épületgépészeti szerelés
		45.31	Villanyszerelés
		45.32	Szigetelés
		45.33	Víz-, gáz-, fűtőszelvény
		45.34	Egyéb épületgépészeti szerelés
	45.4		Befejező építés
		45.41	Vakolás
		45.42	Épületasztalos-szerkezet szerelése
		45.43	Padló-, falburkolás
		45.44	Festés, üvegezés
		45.45	Egyéb befejező építés
	45.5		Építési, bontási eszköz kölcsönzése személyzettel
		45.50	Építési, bontási eszköz kölcsönzése személyzettel

2007-2008. évi Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás

Kód	Megnevezés	Részletezés	Havi minimális személyi alapbér	
			A hatályba lépés és 2008. III. 31. között	2008. IV. 1-től
A-11	Középvezető	- pl.: cégvezetők, projektmenedzserek, szervezeti egységvezetők, valamint kinevezett első helyettesek, stb.	235 000 Ft	250 000 Ft
A-12	Középvezető helyettes	- az A-11-ben felsoroltak kinevezett helyettesei	200 000 Ft	210 000 Ft
B-21	Termelésirányító I.	- építésvezetők, művezetők (felsőfokú végzettségű)	160 000 Ft	170 000 Ft
B-22	Termelésirányító II.	- építésvezetők, művezetők (középfokú végzettségű)	140 000 Ft	150 000 Ft
B-23	Termelésirányító III.	- a B-21 és B-22-be nem sorolható termelésirányítók	120 000 Ft	130 000 Ft
C-31	Gyakornok I. kf. végz.	- 1 évnél kevesebb gyakorlati idővel rendelkező, egyébként C fogl. kategóriában foglalkoztatott munkavállalók - 2 évnél kevesebb gyakorlati idővel - a 6/1992. (VI.27.) MüM rendeletben felsoroltakon kívül, pl.: ajánlatadó-mérnök, energetikus, gazdasági elemző, referens, kalkulátor, kontroller, műszaki előkészítő, termelési ügyintéző, stb.	^{1/} 75 000 Ft	85 000 Ft
C-33	Gyakornok II. kf. végz.+ ff. tanf.		^{1/} 80 000 Ft	90 000 Ft
C-36	Gyakornok III. ff. végz.		95 000 Ft	105 000 Ft
C-32	Munkatárs I. kf. végz.		^{1/} 80 000 Ft	85 000 Ft
C-34	Munkatárs II. kf. végz.		90 000 Ft	100 000 Ft
C-37	Munkatárs III. ff. végz.		110 000 Ft	115 000 Ft
C-35	Főmunkatárs II. kf. végz. Csop.v.		110 000 Ft	120 000 Ft
C-38	Főmunkatárs III. ff. végz. Csop.v.		135 000 Ft	145 000 Ft
D-41	Gyakornok	- 0,5 évnél kevesebb gyakorlati idővel rendelkező, egyébként D fogl. Kategóriában foglalkoztatott munkavállaló	^{2/} 67 000 Ft	^{2/} 72 000 Ft
D-42	Ügyviteli alkalmazott	- a 6/1992. MüM rendeletben felsoroltakon kívül pl.: munkaügyi, pénzügyi, személyzeti előadó, bérügyi ellenőr, anyagkönyvelő	^{2/} 85 000 Ft	90 000 Ft
E-58	Mester szakmunkás	- mester szakmunkás bizonyítvánnyal (képesítéssel) rendelkező technikusképesítésű, valamint nagy gyakorlati tudású szakmunkás, továbbá szakirányú, ff. végzettséggel bíró szakmunkát végző fizikai munkavállaló	115 000 Ft	130 000 Ft
E-56	Szakmunkás 2 év feletti gyakorlattal	- szakmunkás bizonyítvánnyal és két évnél hosszabb gyakorlattal rendelkező fizikai munkavállaló	90 000 Ft	100 000 Ft
	Szakmunkás 2 év alatti gyakorlattal	- kezdő, még két évnél hosszabb gyakorlattal nem rendelkező szakmunkás	^{3/} 80 000 Ft	85 000 Ft
E-54	Betanított munkás	- szakképzettség nélküli, egy hónapnál hosszabb betanítási idő után munkába állítható fizikai munkavállaló	75 000 Ft	80 000 Ft
E-52	Segédmunkás	- szakképzettség nélküli, képzés nélkül, vagy legfeljebb egy havi begyakorlási idő után munkába állítható fizikai munkavállaló	^{4/} 67 000 Ft	72 000 Ft

A bértarifák hatályba lépése és alkalmazásuk értelmezése:

A táblázat szerinti bértételek alkalmazása az ÉÁKSZ 1. sz. módosítása, a 2007-2008. évi Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás miniszteri kiterjesztése hatálybalépésének az időpontjától kötelező.

*

^{1/} 2008. január 1-je és március 31-e között a 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet szerinti garantált bérminimum összegét (havi 82 800 Ft) kell alkalmazni, ha a rendelet nem változik

^{2/} Ezek a bértételek akkor alkalmazandók, ha a gyakornoknak illetve az ügyviteli alkalmazotti munkakörben nem szükséges a középfokú képzettség, képesítés. Ez esetben sem lehet azonban 2008. január 1-je és március 31-e között, teljes munkaidő teljesítésekor a havi alapbér kisebb összegű 69 000 Ft összegű minimálbérnél, ha a 316/2005 (XII. 15.) Korm. rendelet változatlan 2008. január 1-jétől.

Ha szükséges a középfokú képzettség, képesítés, akkor a legalább kétéves gyakorlattal rendelkező ügyviteli alkalmazottak garantált bérminimuma sem lehet (változatlan kormányrendelet mellett) kevesebb havi 86.300 forintnál, 2008. január 1-je és március 31-e között.

^{3/} A 2 évnél kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkező szakmunkás alapbére teljes munkaidő teljesítése esetén (változatlan kormányrendelet mellett) nem lehet kevesebb havi 82 800 forintnál, 2008. január 1-je és március 31-e között.

^{4/} 2008. január 1-je és március 31-e között a jelenleg hatályos kormányrendelet szerinti minimálbért (havi 69 000 Ft) kell alkalmazni, ha ez a rendeletbe foglalt összeg 2008. január 1-jével nem változik.

*

Általában valamennyi, legalább középfokú képzettségű, képesítésű, 50 év feletti munkavállaló esetében – ha a képzettség, képesítés szükséges a munkakör betöltéséhez – a 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet vonatkozó szabályait kell alkalmazni az alapbér összegének megállapításakor.

ÁGAZATI SZINTŰ ÉPÍTŐIPARI ÉVES MUNKAI DŐKERET (2007. naptári évre)

Naptári nap: 365
Szombat: 52
Vasárnap: 52
Fizetett nap: 261 = 2088 óra
Fizetett ünnep: 10 = 83 óra
Munkanap: 251 = 2005 óra

I. negyedév
II. negyedév
III. negyedév
IV. negyedév
Összesen:

Ledolgozott óra: 443 + 14 = 457
Fiz. Ünnep: 552 + 29 = 581
Fiz. óra: 568 - 10 = 578
442 + 30 = 472
2005 + 83 = 2088

Jelmagyarázat:

H 8 : Fizetett ünnep

Magyarázat:

A munkaidő kezdete: reggel: 7 óra
Az étkezési szünet: 30 perc.
Az étkezési szünet nem része a munkaidőnek.

NAP	JAN.	FEBR.	MÁRC.	APR.	MÁJ.	JUN.	JÚL.	AUG.	SEPT.	OKT.	NOV.	DEC.
1.	H 6	Cs 7	Cs 8	V 9	K 10	P 11	Sze 12	Sze 13	H 14	K 15	Cs 16	Sze 17
2.	K 7	P 8	P 9	H 10	Sze 11	Sze 12	H 13	SzCs 14	V 15	K 16	P 17	V 18
3.	Sze 8	Szo 9	Szo 10	K 11	Cs 12	V 13	K 14	P 15	H 16	Sze 17	Szo 18	H 19
4.	Cs 9	V 10	V 11	Sze 12	P 13	H 14	Sze 15	Szo 16	K 17	Cs 18	V 19	K 20
5.	P 10	H 11	H 12	Cs 13	Szo 14	K 15	Cs 16	V 17	Sze 18	P 19	H 20	Sze 21
6.	Szo 11	K 12	K 13	P 14	V 15	Sze 16	Sze 17	H 18	Cs 19	Szo 20	K 21	Cs 22
7.	V 12	Sze 13	Sze 14	Szo 15	H 16	Cs 17	Szo 18	K 19	P 20	V 21	Sze 22	P 23
8.	H 13	Cs 14	Cs 15	V 16	K 17	P 18	V 19	Sze 20	H 21	Cs 22	Szo 23	Szo 24
9.	K 14	P 15	P 16	H 17	Sze 18	Szo 19	H 20	Cs 21	V 22	K 23	P 24	V 25
10.	Sze 15	Szo 16	Szo 17	K 18	Cs 19	V 20	K 21	P 22	H 23	Sze 24	Szo 25	H 26
11.	Cs 16	V 17	V 18	Sze 19	P 20	H 21	Sze 22	Szo 23	K 24	Cs 25	V 26	K 27
12.	P 17	H 18	H 19	Cs 20	Szo 21	K 22	Cs 23	V 24	Sze 25	P 26	H 27	Sze 28
13.	Szo 18	K 19	K 20	P 21	V 22	Sze 23	P 24	H 25	Cs 26	Szo 27	K 28	Cs 29
14.	V 19	Sze 20	Sze 21	Szo 22	H 23	Cs 24	Szo 25	K 26	P 27	V 28	Sze 29	P 30
15.	H 20	Cs 21	Cs 22	V 23	K 24	P 25	V 26	Sze 27	Szo 28	H 29	Cs 30	Szo 31
16.	K 21	P 22	P 23	H 24	Sze 25	Szo 26	H 27	Cs 28	V 29	K 30	P 31	V 1
17.	Sze 22	Szo 23	Szo 24	K 25	Cs 26	V 27	K 28	P 29	H 30	Sze 31	Szo 1	H 2
18.	Cs 23	V 24	V 25	Sze 26	P 27	H 28	Sze 29	Szo 30	K 31	Cs 1	V 2	K 3
19.	P 24	H 25	H 26	Cs 27	Szo 28	K 29	Cs 30	V 31	Sze 1	P 2	H 3	Sze 4
20.	Szo 25	K 26	K 27	P 28	V 29	Sze 30	P 31	H 1	Cs 2	Szo 3	K 4	Cs 5
21.	V 26	Sze 27	Sze 28	Szo 29	H 30	Cs 31	Szo 1	K 2	P 3	V 4	Sze 5	P 6
22.	H 27	Cs 28	Cs 29	V 30	K 31	P 1	V 2	Sze 3	Szo 4	H 5	Cs 6	Szo 7
23.	K 28	P 29	P 30	H 31	Sze 1	Szo 2	H 3	Cs 4	V 5	K 6	P 7	V 8
24.	Sze 29	Szo 30	Szo 31	K 1	Cs 2	V 3	K 4	P 5	H 6	Sze 7	Szo 8	H 9
25.	Cs 30	V 31	V 1	Sze 2	P 3	H 4	Sze 5	Szo 6	K 7	Cs 8	V 9	K 10
26.	P 31	H 1	H 2	Cs 3	Szo 4	K 5	Cs 6	V 7	Sze 8	P 9	H 10	Sze 11
27.	Szo 1	K 2	K 3	P 4	V 5	Sze 6	P 7	H 8	Cs 9	Szo 10	K 11	Cs 12
28.	V 2	Sze 3	Sze 4	Szo 5	H 6	Cs 7	Szo 8	K 9	P 10	V 11	Sze 12	P 13
29.	H 3	Cs 4	Cs 5	V 6	K 7	P 8	V 9	Sze 10	Szo 11	H 12	Cs 13	Szo 14
30.	K 4	P 5	P 6	H 7	Sze 8	Szo 9	H 10	Cs 11	V 12	K 13	P 14	V 15
31.	Sze 5	Szo 6	Szo 7	K 8	Cs 9	Szo 10	K 11	P 12	Sze 13	Szo 14	H 15	-
Szo+V	4 + 4	4 + 4	5 + 4	4 + 5	4 + 4	5 + 4	4 + 5	4 + 4	5 + 5	4 + 4	4 + 4	5 + 5
Munkanap + ünnep	22 1	20	21 + 1	20 + 1	21 + 2	21	22	22 + 1	20	23 + 1	20 + 1	19 + 2
Fizetett nap	23	20	22	21	23	21	22	23	20	24	21	21
Ledolg. óra + ünnep	148	147	162	177	214	190	204	210	164	177	156	139
	142 6	147	154 8	168 9	194 20	190	204	200 10	164	169 8	148 8	125 14

ELJÁRÁS MUNKAJOGI JOGUTÓDLÁS ESETÉN

Jelen melléklet összefoglalja a munkajogi jogutódlás esetén alkalmazandó legfontosabb elveket, a Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályokat és az érdekegyeztetéssel összefüggő gyakorlati teendőket.

1. *Munkajogi jogutódlás elvei, szabályai*

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül

a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint

b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (pl. gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés, vagyonbevitel révén. [Mt. 85/A § (1)]

Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelőd a jogutód munkáltatóra szállnak át. [Mt. 85/A § (2)]

A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért - az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítés esetén - a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős. [Mt. 85/A § (4)]

1.1. Munkajogi jogutódlás alkalmazása esetén a leendő munkáltatói jogkört gyakorló vezető minden egyes munkavállaló részére személyes meghallgatási lehetőséget biztosít melynek célja, hogy ismertesse elvárásait és megismerje a munkavállaló személyes körülményeit és észrevételeit.

2. *A Kollektív Szerződés hatálya munkajogi jogutódlás esetén*

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig, vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania. [Mt. 40/A § (1)]

2.1. Abban az esetben, ha a jogutód munkáltató Kollektív Szerződése a munkavállalókra vonatkozóan összességében kedvezőbb feltételeket tartalmaz a jogelődnél érvényben lévő szabályozásnál, akkor a kedvezőbb Kollektív Szerződést kell alkalmazni. A két Kollektív Szerződés összehasonlításán alapuló döntésre a jogelőd munkáltatónál KSZ kötési jogosultsággal rendelkező reprezentatív szakszervezet jogosult. Döntésénél figyelembe kell vennie az érintett szervezeti egység helyi szakszervezeti csoportjának véleményét is.

3. *A munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó érdekegyeztetés tartalma*

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és jogutód munkáltató, képviselőik által, az alábbiakban részletezett tartalommal teljesítik a törvény által előírt tájékoztatási kötelezettségüket.

3.1. A munkáltató a munkajogi jogutódlás tervezett kezdő napjához viszonyítva 45 nappal előbb írásban tájékoztatja a szakszervezetet ha saját vagyonából társaságot alapít, vagy gazdasági társaságba lép. A tájékoztatásnak ki kell térnie:

- a munkajogi jogutódlás tényére vonatkozó nyilatkozatra,

- a jogutód társaságra vonatkozó tulajdonlási, vagyoni jogi viszonyokra, a jogutód döntéshozatali szervében érvényesülő szavazati arányok bemutatására,
- a tevékenység, a működtetés konkrét leírására,
- a társaság alapítással elérni kívánt célok meghatározására,
- a társaság alapítás módjának leírására (pl. társaság önálló létrehozása, vagyonbevitel közös alapítású társaságba, meglévő társaságba történő vagyonbevitel, stb.),
- a társaság vagyoni eszközökkel történő ellátására,
- a társaság alapítással érintett munkavállalók, teljes, vagy részleges tovább foglalkoztatására vonatkozó elgondolásokra,
- az új társaságban munkáltatói jogokat gyakorló vezető megnevezésére,
- a munkavállalók részére a jogelőd és jogutód munkáltatók által adandó tájékoztatás tervezett időpontjára.

3.2. A szakszervezet a 3.1. pont szerinti tájékoztatásról 5 napon belül nyilatkozhat. Kérdéseire, javaslataira a munkáltató 5 napon belül részletes, indokolással alátámasztott írásos választ ad.

A szakszervezet a munkavállalói érdekek képviselőjeként jogosult közvetlen tárgyalás, konzultáció kezdeményezésére. A konzultáción a munkáltató ill. a szakszervezet érdemi felhatalmazással rendelkező tárgyalócsoportjai vesznek részt, melyhez szakértői segítséget is igénybe vehetnek.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	2
Az Ágazati Kollektív Szerződést kötő felek:	2
I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	2
1. Az ÉÁKSZ szerkezete	2
2. Az ÉÁKSZ személyi hatálya	2
3. Az ÉÁKSZ időbeli hatálya	3
4. Az ÉÁKSZ hatálybalépésének időpontja	3
5. Az ÉÁKSZ tárgyalása, módosítása	3
6. Az ÉÁKSZ felmondása	3
7. Az ágazati szintű KSZ és a helyi KSZ kapcsolata	3
8. Az ÉÁKSZ működési érvényessége	3
9. Az ÉÁKSZ aláírására vonatkozó szabályok	3
 II: AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS SZABÁLYAI	 4
10. A felek együttműködésének keretei	4
11. Az együttműködés tárgykörei	4
12. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége	4
13. Mt. és az ÉÁKSZ rendelkezésre bocsátása	4
14. A munkakörülmények ellenőrzése	4
15. A szakszervezet kifogásolási jogának gyakorlása	5
16. Szakszervezeti információk közzététele	5
17. Konzultáció kezdeményezésének joga	5
18. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok	5
19. Jogi segítségnyújtás szervezése, Paritásos Építőipari Döntőbizottság	5
20. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei	5
21. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben	5
22. Együttműködés a munkajogi jogutódlás esetében	6
 III: MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE	 6
23. Munkaviszony alanyai	6
24. Munkaszerződés	6
25. Változó munkahely meghatározása	7
26. Határozott idejű munkaszerződés	7
27. Munkaszerződés módosítása	7

28. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei	7
 IV: A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE	8
29. Munkaviszony megszüntetése	8
30. Munkaviszony megszűnése határozott tartam elteltével	8
31. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés	8
32. Rendes felmondás általános szabályai	8
33. Rendes felmondás a munkáltató részéről	8
34. Rendes felmondás a munkavállaló részéről	8
35. Felmondási korlátozások	9
36. A felmondási idő mértéke és számítása	9
37. Végkielégítés	9
38. A rendkívüli felmondás	10
39. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkavállaló oldaláról	10
40. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkáltató oldaláról	10
41. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje	10
42. Eljárás munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén	11
43. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei	11
 V: A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI	11
44. A munkáltató köteleességei	11
45. A munkavállalót terhelő kötelezettségek	12
46. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei	12
47. További munka-, vagy jogviszony létesítése	12
48. A tanulmányi szerződés	13
49. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai	13
50. Állásidő	13
 VI. A MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ SZABÁLYAI	14
51. A teljes munkaidő	14
52. A munkaidő beosztása	14
52.1. Általános éves építőipari munkarend	14
52.2. Munkaidőkeret alkalmazása	14
53. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok	14
54. Rendkívüli munkavégzés	14
55. Készenlét és ügyelet	15
56. Heti pihenőnapok	15

57. A rendes szabadság	15
58. Pótszabadságok	15
59. Munkaszünet, termelési szünet	15
60. Fizetés nélküli szabadság	15
 VII. A MUNKA DÍJAZÁSA	 16
61. A munkabér	16
62. Ágazati szintű bérmegállapodás	16
63. Helyi szintű bérmegállapodás	16
64. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek	16
65. Bérpótlékok	17
66. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje	17
67. Munkabér védelme	17
68. Levonások a munkabérből	17
69. Jogi állományból visszatérő személyek bérmegállapítása	17
 VIII. KITÜNTETÉSEK, ELISMERÉSEK	 18
70. Kiemelkedő munkát végzők elismerése	18
71. Törzsgárdtagság	18
 IX. BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK	 18
72. Munkahelyi étkezési juttatás	18
73. Válsztható béren kívüli juttatások	18
74. Munkába járás költségtérítése	18
75. A munkavállalók üdülésének támogatása	18
76. Biztosítások	18
77. Munkásszállás - szállásköltség térítés	18
 X: EGYÉB JUTTATÁSOK	 19
78. Szociális juttatások és képzési támogatások	19
79. Munkaruha	19
80. A munkahelyi szociális létesítmények	19
 XI. KÁRTÉRÍTÉSI SZABÁLYOK	 20
81. A munkavállaló által okozott károk	20
82. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	20
83. A munkáltató által okozott károk	20

84. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	21
XII: ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	23
85. Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása	21
86. Az ÉÁKSZ mellékletei	22
 1. sz. melléklet: A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája	 23
2. sz. melléklet: Az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó munkáltatók alapvetően az alábbi TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket	29
3. sz. melléklet: Építőipari ágazati bértarifa megállapodás	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
4. sz. melléklet: Ágazati szintű építőipari éves munkaidőkeret	35
5. sz. melléklet: Eljárás munkajogi jogutódlás esetén	36