

Kézikönyv

**a villamosenergia-iparban megvalósuló európai és
a magyarországi szociális párbeszéd, valamint
a kollektív szerződések elemzéseinek bemutatására**

A kiadványt szerkesztette és az összehasonlító elemzéseket készítette:

Dr. Kiss Mihály

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
I. Az európai és a magyarországi szociális párbeszéd bemutatása, különös tekintettel a villamosenergia-ipari ágazatra	4
II. Magyarországon, a különböző ágazatokban megkötött kiterjesztett hatályú kollektív szerződések főbb jellemzőinek bemutatása	24
III. Hét EU tagország villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésének összehasonlítása a munkaidő szervezés és a díjazások tekintetében	30
IV. A több műszak, az éjszakai műszak, illetve a rendkívüli munkavégzés díjazása a vizsgált hét EU tagország kollektív szerződésében (KSZ)	36
V. Az E.ON Energie, az RWE és a magyar villamosenergia-ipar ágazati szintű kollektív szerződéseinek összehasonlító elemzése	44
VI. Az MVM cégcsoport társaságainál érvényben lévő helyi szintű kollektív szerződések összehasonlító elemzése	62
Táblázatok az elemzéshez	73
Kollektív szerződések	87

Bevezetés

Ezen kiadvány célja, hogy átfogó képet adjon a vizsgálatba bevont hét EU tagország (Ausztria, Németország, Franciaország, Olaszország, Szlovákia, Szlovénia és Magyarország) villamosenergia-iparát jellemző szociális párbeszéd intézményéről. A munka jelentős részét képezte a kollektív szerződések gyűjtése és azok egy résznek összehasonlító elemzése.

Az első részben a szociális párbeszéd európai, ezen belül külön a villamosenergia-ipart érintő gyakorlatát tekintjük át. Ezt követően a magyarországi gyakorlat bemutatása következik. A viszonylag szűkös forrásanyag következtében a leírtak személyes konzultációk, személyes tapasztalatok, illetve az e tárgykörben tartott nemzetközi konferenciákon szerzett ismeretekből táplálkozik.

A második rész a magyarországi kiterjesztett ágazati kollektív szerződéseket elemzi a főbb jellemzők összevetése útján. Az elemzésbe a négy hatályban lévő magyarországi ágazati kollektív szerződés (vendéglátóipar, építőipar, sütőipar és a villamosenergia-ipar) lett bevonva. A vizsgálat során a kollektív szerződések főbb fejezeteit vettük górcső alá és a tartalmuk szerint általános összehasonlításokat tettünk.

A harmadik részben a vizsgálatba bevont hét EU tagország villamosenergia-ágazatában érvényben lévő kollektív szerződéseit elemeztük összehasonlító módszerrel a munkaidő szervezése és a díjazások tekintetében. Az összehasonlítás szempontja a 93/104/EK irányelvnek való megfelelés, illetve a különböző megoldások bemutatása volt.

A negyedik részben az előző fejezetben vizsgált hét EU tagország villamosenergia-ipari kollektív szerződését vizsgáltuk a több műszak, az éjszakai műszak, illetve a rendkívüli munkavégzés díjazásának összehasonlításával.

Az ötödik részben külön fejezetet szenteltünk az E.ON Energie, az RWE és a Magyar Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződéseinek összehasonlító elemzésnek. Az elemzés teljes körű összehasonlítást tartalmaz a kollektív szerződésekben szabályozott kérdésekben, továbbá, átfogó képet igyekszik adni a különböző bértarifa rendszerekről.

A hatodik rész a magyar villamosenergia-ipar egy jelentős szeletét kitevő MVM Cégcsoporthoz tartozó tagvállalatok helyi szintű kollektív szerződéseinek részletes összehasonlító elemzését tartalmazza.

A kézikönyv szerves mellékletét képezi az a CD lemez, amelyen összegyűjtöttük a vizsgálat tárgyát képező valamennyi kollektív szerződést és egy sor olyan, a villamosenergia-iparban hatályos olyan kollektív szerződést is, amelyek kimaradtak az elemzésből. Ezzel mintegy segíteni szeretnénk ezen kiadvány olvasóit abban, hogy a forrás anyagokat teljes terjedelemben is megismerhessék, illetve további ismereteket gyűjthessenek a feldolgozásból kimaradt kollektív szerződésekben is.

Bízunk benne, hogy a munkák eredményeként a munka világának szereplői hasznos ismereteket szerezhetnek további munkájukhoz, illetve rá tudunk világítani a kollektív megállapodásokban rejlő előnyökre.

Dr. Kiss Mihály
a kiadvány szerkesztője

I. Az európai és a magyarországi szociális párbeszéd bemutatása, különös tekintettel a villamosenergia-ipari ágazatra

Európai kitekintés

A kollektív alku lefedettsége

Az Európa Tanács által 2000-ben Nizzában elfogadott Európai Unió Alapjogi Chartája szerint: A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak, és kollektív szerződéseket kössenek. (IV. cím /28. cikk). A 27 EU államból 18 ország nemzeti alkotmányában explicit vagy implicit módon biztosítva van a kollektív alku joga. Az itt vizsgált kilenc államban ez megtalálható, - Finnországban, Németországban, Magyarországon, Lengyelországban és Spanyolországban, de nincs meg Belgiumban, Dániában, Hollandiában és az Egyesült Királyságban. Kollektív szerződésről szóló törvények hatályban vannak Belgiumban (1968) és Hollandiában (1927), és a központi szakszervezetek és a munkaadói szervezetek közti alapvető megállapodások megtalálhatók Dániában (1899-ig visszavehetően), így az Egyesült Királyság marad az egyetlen tagország, ahol a kollektív alkura vonatkozóan nincsen semmiféle jogi szabályozás.

A bérezésről és a munkaidőről szóló tárgyalások képezik a kollektív alku alapját az EU tagországaiban. A kollektív alku igen fontos szerepet játszik a bértárgyalások folyamatában, azonban az nem teljesen egyértelmű és országonként igencsak változó, hogy az egyéni bérezés mennyire függ a kollektív szerződéstől.

A bérezés és a munkakörülmények mellett a kollektív szerződés számos EU tagországban más, növekvő számú témakört is felölel, többek között az olyan kollektív javak kérdését, mint például a szakképzési megállapodásokat. Eddig a kollektív szerződések tartalmáról országok közti összehasonlításban csak kisebb léptékű elemzések készültek, főleg azért, mert a szerződések összegyűjtése, elolvasása és összehasonlítása rendkívül időigényes. A legtöbb ország nem rendelkezik ilyen típusú elektronikus adatbázissal, ez általában igaz az országos könyvtárakra is, ahol néhány ilyen dokumentum található. A dublini Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért bizonyos fokig képes volt pótolni ezt a hiányt az EIRO adatbázissal, és számos összehasonlító tanulmányt készített.

A kollektív szerződések tartalma nagyrészt e fejezet témakörén kívül marad.

Széleskörűen elfogadott álláspont, hogy a kollektív alku folyamata három, egymást nem kölcsönösen kizáró szinten megy végbe. Az egész gazdaságra kiterjedő vagy országos alku egy két- vagy háromoldalú tárgyalás, amely a szakszervezetek konföderációja, a központi munkaadói szervezetek és a kormányzati szervek között zajlik. A foglalkoztatással kapcsolatos alapvető alknak kívánja biztosítani az alapját, gyakran makro-ökonómiai célokat is figyelembe véve. Az ágazati, iparági, vagy középszintű alku egy iparágon belül

próbálja meg standardizálni a foglalkoztatás feltételeit. Az ágazati határok nem feltétlenül esnek egybe az iparági besorolás szerinti ágazatokéval, az ágazati tevékenységek köre is változhat idővel. A közös nemzeti és ágazati alku többmunkáltatós alknak hívják. Az alku harmadik szintje a vállalati és/vagy intézményi szint: ez a definíció alapján egymunkáltatós kollektív alku. Az ágazati és a vállalati/intézményi szintű kollektív alku a munkaadói és munkavállalói szervezetek hatáskörébe tartozik.

Az ETUI-REHS, az Európai Alapítvány (European Foundation) és az Eurostat által használt kollektív alkura vonatkozó adatok elsősorban országos partnerektől származnak. Így viszonylag alapos betekintést nyerhetünk az adott ágazati viszonyrendszer és a kollektív alku viszonyába.

Az EU tagállamaiban az adatok szerint jelentős eltérések tapasztalhatók az alku szintjeiben. A 1-es táblázat megmutatja a különböző alkuszintek jelenlegi fontosságát a Wagel-indicator felmérésben szereplő kilenc országban. Az ágazati kapcsolatok messze nem statikusak, habár az megállapítható, hogy az elmúlt évtizedben a szintek jelentőségének változásai meglehetősen behatároltak maradtak, kivéve az Egyesült Királyságban, ahol a sokmunkáltatós alkufolyamat jelentős hanyatlásnak indult.

1. táblázat: A kollektív szerződési szintek fontossága és a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkaerő-lefedettségi arány kilenc EU tagállamban, 2003

	Nemzeti	Ágazati	Vállalati	Lefedettség
Belgium	***	**	*	91-100%
Dánia	*	***	**	81-90%
Finnország	***	**	*	81-90%
Németország	-	***	*	61-70%
Magyarország	***	*	*	31-40%
Hollandia	*	***	*	81-90%
Lengyelország	-	*	***	41-50%
Spanyolország	**	**	**	81-90%
Egyesült Királyság	-	-	***	31-40%

Forrás: Keune, 2006b, 6, 13

Megjegyzés: *** nagyon erős, ** közepesen erős, * gyenge, - nincs

Ahogy a táblázat is mutatja, a kollektív alku elsősorban országos szinten megy végbe Belgiumban, Finnországban és Magyarországon, leginkább ágazati szinten Dániában, Németországban és Hollandiában, és főleg intézményi szinten Lengyelországban és az Egyesült Királyságban. A három szint körülbelül egyformán fontos Spanyolországban. Azonban az itt alkalmazott mérés inkább a centralizáció fokával van összefüggésben, mintsem az alku egy másik aspektusával, nevezetesen a koordinációval, amely országos szinten, a munkaadói szövetségeken belül és a szakszervezeti mozgalmon belül két- vagy háromszereplős együttműködést tesz lehetővé. A háromoldalú együttműködés hat országban időnként jelentős szerepet játszik: Belgiumban, Finnországban, Magyarországon, Hollandiában, Lengyelországban és Spanyolországban. Az ilyen típusú országos együttműködés általában rejtett vagy indirekt Németországban, és gyakorlatilag hiányzik Dániában és az Egyesült Királyságban.

A következő rész előtt érintenünk kell a kollektív alku lefedettségének és a szakszervezeti tagság kérdésének összefüggéseit. A kollektív szerződést illető kötelező terjeszkedésnek és a bővítési előirányzatnak köszönhetően a kollektív alku lefedettsége lényegesen magasabb számos országban, mint az országos szakszervezeti sűrűségi arány. Ez nagymértékben jellemző Németországra, Hollandiára, Lengyelországra, Spanyolországra, és az itt vizsgált kilenc EU tagállamon kívül Franciaországra és Olaszországra. Az extenzív bővítés gyakorlata megtalálható Belgiumban, és korlátozottabb formában Németországban, Magyarországon, Hollandiában, Lengyelországban és Spanyolországban. Éles ellentétképpen Dániára és az Egyesült Királyságra a bővítés nem jellemző, legalábbis a privát szektorra nem.

A kollektív alkuval történő lefedettség aránya

A kollektív alku általi lefedettséget mutató változó a vizsgált országok mindegyikére megtalálható az adatbázisban. 2005 negyedik negyedétől kezdve azonban ezt a kérdést Finnországban és Lengyelországban nem tették föl a kérdőívben. Finnországban ennek az volt az oka, hogy az összes munkavállaló az országos szerződés alá tartozik, és csak néhány dolgozó tartozik ezen felül még a vállalati szerződések hatálya alá. Így valójában nem sok értelme van a kollektív alku arányára rákérdezni Finnországban.

Lengyelországban azonban az volt az ok, hogy a válaszadók túl hosszúnak találták a kérdőívet és ezért pár kérdést el kellett hagyni, többek között a kollektív alku arányára vonatkozó kérdést is. Úgy döntöttünk, hogy az elemzésben benne hagyjuk Finnországot és Lengyelországot, azonban az elemzést leszűkítjük 2004 negyedik negyedéve és 2005 negyedik negyedévek közti adatok vizsgálatára.

A kollektív alku általi lefedettségre vonatkozó eredmények elsősorban azt mutatják, hogy a válaszadók jelentős aránya nyilvánvalóan nem tudja, hogy kollektív szerződés alá tartozik-e. Amint a táblázat mutatja, ez a helyzet leginkább Belgiumra és Spanyolországra jellemző. Belgiumban a teljes „nem tudom” válaszok aránya 25%, Spanyolországban 17%. Az Egyesült Királyságban, Finnországban, Németországban és Hollandiában a „nem tudom” válaszok aránya 9% és 10% között mozog, Dániában ez az érték 6%. Habár a kollektív alku fontosságát a bérmegállapodások folyamata során egyaránt elismerik a kutatók és a gyakorlati szakemberek is, ezek az adatok azt mutatják, hogy munkavállalók jelentős csoportjai nem ismerik a kollektív alku fontosságát, mivel nincsenek tisztában azzal, hogy kollektív szerződés hatálya alatt dolgoznak-e. A belga és a spanyol adatok azt sugallják, hogy ez esetleg összefüggésben állhat a kollektív alku (meglehetősen) magas centralizáltságával, habár Lengyelország értéke, egy decentralizált kollektív alkurendszerrel, szintén számottevően magas.

Ha kihagyjuk a „nem tudom” és a „nem vonatkozik” válaszokat, a kollektív szerződés alá tartozó dolgozók arányát a táblázat második paneljében találjuk. Ez azt mutatja, hogy a kollektív alku aránya 14%-kal legalacsonyabb Lengyelországban, majd ezt követi az Egyesült Királyság 29%-kal. Az arány a legmagasabb Finnországban (88%) és Dániában (86%).

2. táblázat: A kollektív alku lefedettségi aránya országonként

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Nem	16%	13%	10%	38%	28%	20%	71%	24%	63%
Igen	56%	81%	79%	52%	62%	72%	11%	58%	25%
NT*	25%	6%	9%	9%	9%	7%	12%	17%	10%
NV*	3%	0%	1%	1%	0%	1%	6%	1%	2%
Össz	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
NT/NV nélkül									
Nem	23%	14%	12%	42%	31%	22%	86%	29%	71%
Igen	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Össz	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Forrás: WageIndicator adat, 2004 szept. -2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók

Megjegyzés * NT = nem tudja

** NV = nem vonatkozik

Mint ahogy azt korábban említettük, a kollektív szerződés lefedettségét számos módon mérhetjük. A következő 3. táblázat a különböző módokon kötött kollektív szerződések százalékos arányát mutatja országonként. Itt az első mérőszám az, vajon a válaszadó vállalata – akár vállalati, akár iparági – kollektív szerződés alá tartozik-e.

A harmadik oszlop mutatja, hogy az egyéni válaszadó a vállalatára vonatkozó szerződés alá tartozik-e. A négyes oszlop jelzi, hogy a válaszadó cégére vonatkozó szerződés iparági szerződés-e. Végezetül az ötödik oszlop mutatja, hogy a szerződés lefedi-e a munkakörülményekre vonatkozó kérdésköröket is. Az első táblával összevetve, amely az alkuban résztvevő partnerek által szolgáltatott adatokból készült, az adatközlő által észlelt lefedettség arányszámok Finnország és Dánia esetében a várt tartományon belül maradnak. Németországban, Spanyolországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban a lefedettség a vártnál némileg, Belgiumban jóval alacsonyabb. Lengyelország esetében a lefedettség sokkal alacsonyabb, mint az alkupartnerek által közölt arány, Magyarország esetében viszont sokkal magasabb. Ez utóbbinak az lehet az oka, hogy a papíralapú magyar felmérést részben szakszervezeti tagok kérdezték le kérdezőbiztosként.

3. táblázat: Kollektív szerződéssel való lefedettség arányok országoként, a szerződés típusa szerinti bontásban

	Lefedettségi Táblázat Nemzeti adatok*	Az egyén vállalata kollektív szerződéssel lefedett**	Az egyén kollektív szerződéssel lefedett	Az egyéne von. vállalati szerződés iparági kollektív szerződés	Az egyéne von. vállalati kollektív szerződés vonatkozik a munkakörülményekre
Belgium	91-100%	77%			
Dánia	81-90%	86%	85%		
Finnország	81-90%	88%		55%	
Németország	61-70%	58%		41%	
Magyarország	31-40%	69%			58%
Hollandia	81-90%	78%	72%	32%	
Lengyelorsz.	41-50%	14%			7%
Spanyolorsz.	81-90%	71%			
Egyesült Királyság	31-40%	29%			15%

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

Megjegyzés: * A 7.1-es táblából

** A 7.2-es táblából

A 3-as táblázat ezen felül azt is mutatja, hogy abban a két országban, ahol a vállalati szerződés nem feltétlenül jelenti azt, hogy az egyéni válaszadó a szerződés alá tartozik, a különbség elhanyagolható Dánia esetében, viszont ó százalékpont Hollandia esetében. A táblázat azt is mutatja, hogy – ahol ez értelmezhető – Finnországban körülbelül a jelzett szerződések kétharmada, Németországban négyötöde, Hollandiában kevesebb, mint a fele iparági szerződés. Végezetül azt a következtetést is levonhatjuk, hogy – ahol ez értelmezhető – a lengyelországi és az egyesült királysági szerződések körülbelül fele tartalmaz munkakörülményekre vonatkozó részeket, míg Magyarországon ez az arány majdnem kétharmad.

Vállalati jellemzők: ágazat és vállalati méret

Az 5-ös táblázat mutatja, hogy az adatközlők által észlelt kollektív szerződési lefedettség arányok jelentősen eltérnek országoként. Különösen az egyéb kereskedelmi tevékenység kategóriája, amelybe többek között az ingatlanügyletek és a kölcsönzés is tartozik, mutatja majdnem minden országban a legalacsonyabb értékeket. A legtöbb országban a közműellátásnak magasak az értékei, csakúgy, mint az állami szférának, oktatásnak és az egészségügynek is. 1990-ben az OECD megállapította, hogy tíz ország esetében a lefedettség arány magasabb volt az állami szféra esetében, mint a magánszektorban, habár a magas lefedettség arány együtt járt az alkujogok jelentős megszorításaival, többek között a sztrájkjogban.

A mi tanulmányunkban a közsféra szintén magas szerződési arányt mutat, különösen a közműellátás esetében.

A magánszférán belüli ágazatokat tekintve az e vonatkozásban 13 országot vizsgáló OECD tanulmány, jelentős eltéréseket jelzett a kollektív szerződés lefedettség arányában a különböző országokban. A tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy az eltérések együtthatója különösen azokban az országokban jóval magasabb, ahol az egymunkáltatós alkufolyamat jellemző, és alacsonyabb ott, ahol a többmunkáltatós alkufolyamat a domináns. A mi eredményeink a 7.5-ös táblában megerősítik ezt a tendenciát, olyan országokban jelezve ágazatonkénti nagy eltéréseket, ahol jellemzően egymunkáltatós az alkufolyamat, például Lengyelországban és az Egyesült Királyságban.

Amint a sorrend mutatja, különböző országokban (a vonatkozó országok szempontjából) hat iparágban jelentős az alacsony kollektív szerződési lefedettség arány. Részben ezek a szokásos gyanúsítottak: a mezőgazdaság, a kis- és nagykereskedelem és a szálloda- és vendéglátóipar, amelyek az alacsony fizetésű munkavállalók nagy arányában is élen járnak, de hozzájuk csatlakozik még három másik iparág: az építőipar (kivéve Dániát, Finnországot és Hollandiát), az egyéb kereskedelmi tevékenységek ágazata és az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások ágazata (kivéve Belgiumot és Lengyelországot). A feldolgozóipar és a közlekedés, hírközlés ágazata középső helyre kerül (kivéve Magyarországot és Lengyelországot, ahol első és második helyen állnak), és a pénzügyi szektor (habár ez az ágazat első helyre kerül Spanyolországban és a másodikra Belgiumban).

5. táblázat: Kollektív alku lefedettség aránya és iparági sorrendje országoként, iparágak szerinti bontásban

	BE		DK		FI		DE		HU	
	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.
Mezőgazdaság	72%	8	86%	9			55%	8	69%	6
Feldolgozóipar	82%	5	90%	7	91%	5	63%	6	77%	4
Közműellátás	90%	2	97%	2			72%	3	90%	2
Építőipar	70%	9	91%	6	90%	6	46%	12	47%	11
Kis- és nagyker.	65%	12	70%	11	84%	9	48%	11	41%	12
Szálloda- és vendéglátóipar	69%	11	64%	12	87%	8	54%	9	32%	13
Közlekedés, hírközlés	81%	6	92%	5	88%	7	70%	4	91%	1
Pénzügy	88%	3	87%	8	96%	3	77%	2	65%	7
Egyéb keresk. szolg.	65%	13	60%	13	82%	10	29%	13	53%	10
Közigazgatás	69%	10	97%	1	96%	2	85%	1	58%	8
Oktatás	83%	4	93%	4	95%	4	69%	5	77%	3
Egészségügy	90%	1	93%	3	97%	1	63%	7	72%	5
Egyéb közösségi szolg.	78%	7	82%	10	77%	11	49%	10	54%	9

	NL		PL		ES		UK	
	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.	arány	hely.
Mezőgazdaság	88%	7			68%	8	25%	7
Feldolgozóipar	80%	8	18%	6	73%	7	22%	9
Közműellátás	89%	6	59%	1	79%	4	57%	3
Építőipar	92%	4			56%	13	11%	12
Kis- és nagyker.	79%	10	4%	10	62%	11	14%	10
Szálloda- és vendéglátóipar	93%	3			62%	12	6%	13
Közlekedés, hírközlés	79%	9	27%	2	76%	6	39%	5
Pénzügy	71%	11	6%	9	89%	1	27%	6
Egyéb keresk. szolg.	46%	13	8%	8	63%	9	14%	11
Közigazgatás	97%	1	9%	7	85%	2	83%	1
Oktatás	89%	5	23%	3	76%	5	59%	2
Egészségügy	95%	2	21%	4	79%	3	43%	4
Egyéb közösségi szolg.	69%	12	19%	5	63%	10	24%	8

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók

A vállalat méretével kapcsolatban az OECD tanulmány szerint mind a hat, általa vizsgált országban 1980-ban és 1990-ben a lefedettség aránya nőtt a vállalati mérettel. Ezt az eredményt a mi tanulmányunk is egyértelműen megerősíti; a 6-os táblázat mutatja, hogy az összes ország esetében nő a lefedettség aránya a vállalat méretének növekedésével. Öt ország vizsgálatakor az OECD tanulmány megerősítette azt a feltevést, hogy azokban az országokban várható a legnagyobb különbség a kollektív szerződési lefedettség arányban vállalati méret szerint, ahol az egymunkáltatós alkufolyamat jellemző bővítési gyakorlat nélkül. Így a WageIndicator adatait elemezve a legnagyobb különbségeket a kollektív szerződési arányban vállalati méret szerint az Egyesült Királyságban és Lengyelországban vártuk. Azonban ez nem bizonyult helytállóknak.

Németország és Magyarország esetében a legnagyobb a különbség a kis- és a nagyvállalatok között van, habár Lengyelországban és az Egyesült Királyságban a különbségek szintén jelentősek. Az adatok rámutatnak a német és a magyar szakszervezet speciális problémáira a kisvállalatokkal kapcsolatban, és a lengyel és brit szakszervezeti mozgalom általános alkuproblémáira.

6. táblázat: Kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók százalékos aránya (CBC, Collective Bargaining Coverage) országonként, cégméret szerinti bontásban

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
1 - 10	60%	71%	76%	22%	20%	68%	6%	62%	9%
10 - 20	64%	81%	88%	28%	38%	70%	9%	66%	15%
20 - 50	67%	90%	90%	35%	59%	72%	10%	68%	19%
50 - 100	79%	90%	93%	47%	67%	78%	12%	74%	23%
100 - 200	85%	95%	95%	56%	76%	82%	16%	77%	29%
200 - 500	88%	96%	92%	69%	80%	85%	17%	83%	37%
500 - 1000	91%	93%	95%	76%	86%	88%	18%	83%	43%
1000 - 2000	91%	95%	96%	81%	78%	92%	38%	85%	50%
2000 - 5000	94%	91%	89%	85%	97%	88%	36%	85%	54%
5000 or more	94%	97%	95%	89%	94%	89%	35%	89%	52%

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók

A kollektív alkuval történő lefedettség determinánsai

Eddig áttekintettük a kollektív alku lefedettség arányának variánsait a különböző egyedi faktorok, mint például a kor, nem, szakszervezeti tagság, vagy a vállalati faktorok, ágazat vagy vállalati méret szempontjából. Az eredmények azt mutatják, hogy a kollektív alku lefedettség arányában különösen nagy eltéréseket a kor és a vállalati méret okoz.

A szakszervezeti tagság tekintetében az Egyesült Királyságban a szakszervezeti tagoknak 18-szor nagyobb esélyük van a kollektív szerződés alá tartozni, mint a nem tagoknak (1794%). Lengyelországban ez az esély 8-szoros, majd ezt követően Magyarországon 6-szoros. Németországban majdnem 3-szoros, Hollandiában alig 2-szeres, míg Dániában nem találtunk összefüggést.

Minden országban találtunk egy közös hatást a vállalati méret tekintetében.

Minél nagyobb a vállalat, annál valószínűbb, hogy a munkavállaló a kollektív szerződés hatálya alá tartozik. Ez az összefüggés a lengyelországi 15%-tól a magyarországi 57%-ig változik vállalati méretkategóriánként. A többi ország e két érték között van. Így, Magyarországon egy maximum tízfős vállalatnál dolgozó munkavállalóhoz viszonyítva, egy minimum 5000 fős munkahelyen dolgozó munkavállalónak 7-szer nagyobb az esélye a kollektív szerződés hatálya alá tartozni.

Az ágazatok kifejezett vizsgálatához a feldolgozóipart vettük referenciacsoportnak és az összes többi ágazatot ehhez hasonlítottuk.

Dániában, Finnországban, Németországban és Hollandiában az építőiparban dolgozó munkavállalóknak nagyobb az esélye kollektív szerződés alá tartozni, míg a többi országra pont ennek a fordítottja igaz. Csak Németországban és Hollandiában találtuk úgy, hogy a kis- és nagykereskedelemben (ez tartalmazza a szálloda- és vendéglátóipart is) dolgozó munkavállalók tartoznak nagyobb valószínűséggel a kollektív szerződés alá, mint a feldol-

gozóiparban dolgozók. Az összes többi országra ennek ellenkezője igaz. Dániában, Magyarországon, Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a közlekedés és hírközlés ágazata nagyobb eséllyel tartozik alkuszertződés alá, míg a többi országban ennek ellenkezője igaz. Belgiumban, Dániában, Németországban, Lengyelországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a pénzügyi szektorban dolgozók inkább tartoznak a kollektív szerződés alá. A másik három országban ennek ellenkezője igaz. Az egyéb kereskedelmi szolgáltatások ágazatában dolgozó munkavállalók az összes vizsgált ország esetében kevésbé valószínű, hogy a kollektív szerződés alá esnek, mint a feldolgozóiparban.

Dániában, Finnországban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a közigazgatásban dolgozóknak nagyobb az esélye kollektív szerződés alá tartozni, míg a fennmaradó három országban ennek ellentéte igaz.

Lengyelország kivételével az összes országra igaz, hogy az oktatásban dolgozók nagyobb valószínűséggel tartoznak kollektív szerződés alá, mint az ezekben az országokban a feldolgozóiparban dolgozó munkavállalók.

Ezzel ellentétben, Belgium, Németország, Magyarország és az Egyesült Királyság kivételével a többi országban az egyéb szolgáltatások iparágában dolgozóknak sokkal kisebb az esélye kollektív szerződés alá tartozni, mint a feldolgozóiparban dolgozóknak.

A munkavállalók véleménye a kollektív alku arányáról

Vajon a munkavállalók fontosnak tartják-e a kollektív szerződés hatálya alá tartozást függetlenül attól, hogy ők kollektív szerződés alá tartoznak-e?

Belgiumban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban ezt a kérdést minden WageIndicator felmérés esetében megkérdezték, Finnországban csak 2005 áprilisától szeptemberig.

Egyáltalán nem tették föl viszont Magyarországon, Lengyelországban és Dániában. A bértárgyalások különböző rendszerének következményeként ennek a kérdésnek a megfogalmazása országoként kissé különbözött.

A munkavállalók kollektív alkuról alkotott véleményének vizsgálatakor általánosságban azt figyelhetjük meg, hogy nem ágazatok között bukkannak fel nagy különbségek, hanem országoként.

Egyrészt az Egyesült Királyságban az összes munkavállalónak még a fele sem nyilatkozott úgy, hogy egyetért azzal az állítással, hogy fontos kollektív szerződés hatálya alá tartozni (44%). Spanyolországban azonban a munkavállalók 90%-a értett ezzel egyet. Ezek a különbségek azonban kevésbé szembeszökőek, ha kizárólag azokat a munkavállalókat vesszük, akiknek a vállalata kollektív szerződés hatálya alá tartozik.

Az összehasonlításban részt vevő mind az öt ország (Belgium, Németország, Hollandia, Spanyolország és az Egyesült Királyság) esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók legalább háromnegyede tulajdonított fontosságot a kollektív szerződésnek. Az Egyesült Királyságban például ez az arány 84%, szemben a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó cégeknél dolgozó munkavállalók 23%-ával, Németországban pedig 76% a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó cégek munkavállalóinak 46%-ával szemben.

Ebből következik, hogy azok a munkavállalók, akik nem tartoznak kollektív szerződés hatálya alá, jóval kisebb értéket tulajdonítanak egy ilyen szerződésnek. Spanyolország ez alól kivétel, mivel itt kicsik a különbségek, és a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó cégek munkavállalóinak 85%-a szerint fontos a kollektív szerződés.

Ágazati szinten elemezve ezt a kérdést azt láthatjuk, hogy egy kivétellel (a finn egészségügy kivételével) azok a dolgozók tulajdonítanak nagyobb fontosságot a kollektív szerződésnek, akik ténylegesen kollektív szerződés alatt dolgoznak. Spanyolországban a legkisebb a különbség az iparágak között a tekintetben, hogy a kollektív szerződést fontosnak tartják-e (maximum 9 százalékpont), ezt követi Finnország (20 százalékpont). Az iparágak közötti abszolút és relatív különbségek tekintetében a legkiugróbb értékeket az Egyesült Királyság mutatja, majd ezt követően Németország és Hollandia.

Finnországban, Németországban és Spanyolországban a kollektív alku támogatottsága az állami szektorban a legnagyobb, míg Belgiumban, Hollandiában, az Egyesült Királyságban és megint csak Spanyolországban az egészségügy veszi át a vezetést. Az oktatásban is mindenhol magas a kollektív alku támogatottsága. Belgiumban és Hollandiában a legalacsonyabb értéket az egyéb kereskedelmi szolgáltatások ágazata mutatja, Németországban a pénzügyi szektor, míg Spanyolországban a kis- és nagykereskedelem és a szálloda- és vendéglátóipar (itt azonban a kollektív szerződés jelentős támogatottsága még mindig megjelenik).

Az Egyesült Királyságban a feldolgozóipar és az egyéb kereskedelmi szolgáltatások ágazata, együttessen az utolsó helyen áll.

Természetesen érdekes összevetni ezeket az eredményeket a valós kollektív szerződési arányokkal. A 9-es táblázat mutatja ezeket az értékeket országoként és ágazatonként. A sötétített cellák jelölik azokat az ágazatokat, ahol a kollektív szerződés vélt fontossága nagyobb, mint a tulajdonképpeni kollektív szerződési arány.

Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a munkavállalók pozitív véleménye a kollektív szerződés alá tartozás fontosságáról jóval magasabb (19 illetve 17 százalékponttal), mint a tényleges kollektív szerződési arány.

Németországban a munkavállalók véleménye 7 százalékponttal volt magasabb. A szerződési arány és a vélt fontosság nagyjából egy szinten van Belgiumban és Finnországban. Ennek ellentéte Hollandia, ahol a szerződési arány 7 százalékponttal magasabb a vélemény értékénél. Iparági szempontból ez a mintázat követi az országokénti eredményeket: Spanyolországban, mind a 13 ágazatban magasabb volt azok aránya, akik szerint fontos a kollektív szerződés alá tartozni, mint a valódi szerződési arány.

Az Egyesült Királyságban ez igaz volt 12 iparágban, az állami szektor kivételével. Németországban 8, Belgiumban 6, Finnországban 3 és Hollandiában 1 iparágban volt hasonló a helyzet.

Az iparágak közül a kis- és nagykereskedelem mutatja a legnagyobb különbséget a vélt fontosság javára. Ezt követi az egyéb közösségi és társadalmi szolgáltatások ágazata, a szálloda- és vendéglátóipar, az egyéb kereskedelmi szolgáltatások iparága és az egészségügy.

Az állami szektor az egyetlen olyan ágazat, ahol a tényleges szerződési arányhoz képest valamivel alacsonyabb azok aránya, akik szerint fontos kollektív szerződés alatt dolgozni.

Következtetések

Az ebben a fejezetben bemutatott eredmények lehetővé teszik számunkra, hogy szakszervezeti szempontból értékeljük a kollektív alku erősségeit, illetve gyenge pontjait kilenc EU országban. A gyenge pontokkal kezdve az első nyugtalanító jelenség a szakszervezetek számára az lehet, hogy a válaszadók rendkívül nagy százaléka szemmel láthatóan nem tudja, hogy a kollektív szerződés alá tartozik-e. Az 1-es táblázat adatai alapján azt feltételezhetjük, hogy az a jelentős számú válaszadó, akik Belgiumban, Dániában és Finnországban „Nem tudom” vagy „Nem vonatkozik” válaszokat adtak, valójában kollektív szerződés alá tartoznak.

Ha kihagyjuk a „Nem tudom” és „Nem vonatkozik” válaszokat, a kollektív alku aránya alacsonyabb, mint az 1-es táblában közölt arányok hat ország esetében, és ez különösen szembeötlő Belgium és Lengyelország esetében.

A munkavállalói jellemzőket vizsgálva is találunk riasztó jeleket a szakszervezetek számára. Először, három országban (Dániában, Németországban és Lengyelországban) a kollektív szerződési arány egyértelműen magasabb a férfiak esetében, mint a nőkében. Másodsor, a szerződési arány magasabb az idősebb munkavállalóknál, mint a fiatalabb generációnál; ez a különbség különösen jelentős Dániában, Németországban, Magyarországon, Lengyelországban és az Egyesült Királyságban. A fiatalabb munkavállalók alacsonyabb szakszervezeti aránya akadályozhatja a szakszervezeteket a munkavállalók következő generációinak érdekvédelmében. Harmadsor, a kollektív szerződési arány minden országban a cégmérettel nő. A bemutatott adatok olyan speciális problémákra hívják fel a figyelmet a német és a magyar szakszervezetek számára, mint a kisebb vállalatoknál dolgozó munkavállalók érdekvédelme, vagy a lengyel, vagy az egyesült királysági szakszervezetek számára az alkufolyamat általános problémáira.

A szakszervezetek számára biztató azonban az a tény, hogy a magas kollektív szerződési arány és a magas szakszervezeti sűrűség között szoros összefüggés található. Azonban egy kikötést kell tennünk: ez az összefüggés csak addig igaz, amíg a szakszervezeti sűrűség nem válik túl alacsonnyá, vagyis nem kerül bele a veszélyzetett zónába.

Szintén kedvező jel lehet az a széles támogatottság, amit a válaszadók a legtöbb országban jeleztek, azzal, hogy fontosnak tartják a kollektív szerződés alá tartozást. Ha megvizsgáljuk a kollektív szerződés alá tartozó vállalatok munkavállalóit, azt láthatjuk, hogy Belgiumban, Németországban, Hollandiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban a munkavállalók legalább háromnegyede tulajdonít fontosságot a kollektív szerződésnek. Belgiumban, Németországban, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban továbbá a legtöbb ágazatban azok aránya magasabb, akik szerint fontos kollektív szerződés alatt dolgozni, mint a tényleges arány. Ezek az eredmények talán ösztönzik az európai uniós szakszervezeteket, hogy folytassák a kollektív szerződések modernizálását és tájékoztatásuk a munkavállalókat a kollektív szerződés előnyeiről.

8. táblázat: Azon munkavállalók százalékos aránya, akik fontosnak tartják, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartozzanak, országonként, iparág és lefedettség kategóriák (Lefedett/Nem lefedett) szerint

		BE	FI	DE	NL	ES	UK
Feldolgozóipar	Lefedett	82%	88%	74%	75%	89%	78%
	Nem lefedett	66%	81%	48%	45%	82%	19%
	Összesen	78%	87%	65%	70%	87%	37%
Építőipar	Lefedett	79%	92%	78%	82%	89%	81%
	Nem lefedett	65%	50%	53%	46%	81%	16%
	Összesen	74%	85%	67%	80%	87%	28%
Kis- és nagykeresk.	Lefedett	80%	86%	76%	83%	88%	80%
	Nem lefedett	69%	86%	56%	51%	84%	26%
	Összesen	76%	87%	68%	78%	87%	39%
Szállítás, távközlés	Lefedett	83%	90%	78%	80%	93%	86%
	Nem lefedett	68%	65%	47%	48%	88%	27%
	Összesen	78%	84%	68%	73%	91%	55%
Pénzügy	Lefedett	81%	90%	65%	78%	96%	81%
	Nem lefedett	59%	60%	30%	39%	84%	17%
	Összesen	77%	89%	57%	66%	94%	39%
Egyéb keresk. szolgáltatások	Lefedett	75%	86%	68%	73%	90%	78%
	Nem lefedett	52%	75%	30%	30%	84%	18%
	Összesen	65%	83%	43%	50%	88%	30%
Közigazgatás	Lefedett	88%	94%	89%	86%	95%	89%
	Nem lefedett	68%	89%	56%	52%	91%	32%
	Összesen	81%	94%	84%	84%	94%	80%
Oktatás	Lefedett	91%	86%	81%	88%	94%	85%
	Nem lefedett	74%	75%	63%	52%	90%	32%
	Összesen	84%	85%	75%	84%	92%	68%
Egészségügy	Lefedett	94%	93%	84%	92%	95%	90%
	Nem lefedett	80%	100%	67%	76%	92%	42%
	Összesen	92%	93%	78%	91%	95%	67%
Egyéb	Lefedett	88%	91%	82%	83%	94%	85%
	Nem lefedett	71%	44%	49%	54%	89%	30%
	Összesen	82%	80%	66%	75%	92%	48%
Összesen	Lefedett	83%	89%	76%	80%	92%	84%
	Nem lefedett	64%	74%	46%	38%	85%	23%
	Összesen	79%	87%	64%	71%	90%	44%
N	N	16536	3037	72075	67508	12874	21541

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

9. táblázat: A kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók százalékos aránya (CBC) és a különbség a CBC és azok aránya között, akik fontosnak tartják, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartozzanak (AGR), országok és iparágak szerinti bontásban. A sötétített cellák jelzik, hogy a munkavállalók véleménye szerint nagyobb arányban tartják fontosnak a kollektív szerződést, mint a tényleges lefedettség arány.

	BE		FI		DE	
	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR
Feldolgozó ipar	83%	-5%	91%	-4%	64%	1%
Építőipar	70%	4%	90%	-4%	46%	21%
Kis- és nagyker.	66%	11%	85%	2%	49%	19%
Szállítás és hírközlés	81%	-3%	88%	-4%	70%	-1%
Pénzügy	88%	-10%	96%	-6%	77%	-20%
Egyéb ker. szolg.	65%	0%	82%	1%	29%	14%
Közigazgatás	69%	12%	96%	-3%	85%	-1%
Oktatás	83%	1%	95%	-10%	69%	6%
Egészségügy	90%	2%	97%	-4%	63%	15%
Egyéb*	77%	5%	77%	3%	50%	16%
Osszesen	77%	0%	87%	-2%	64%	7%
	NL		ES		UK	
	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR	CBC	CBC-AGR
Feldolgozó ipar	80%	-13%	73%	14%	24%	13%
Építőipar	92%	-14%	56%	31%	11%	16%
Kis- és nagyker.	83%	-6%	62%	25%	12%	26%
Szállítás és hírközlés	79%	-8%	76%	16%	39%	15%
Pénzügy	71%	-6%	89%	5%	27%	12%
Egyéb ker. szolg.	46%	2%	63%	25%	14%	16%
Közigazgatás	97%	-15%	85%	10%	83%	-3%
Oktatás	89%	-6%	76%	15%	59%	9%
Egészségügy	95%	-5%	79%	16%	43%	24%
Egyéb*	74%	-1%	64%	28%	24%	23%
Osszesen	71%	-7%	90%	19%	45%	17%

Forrás: WageIndicator adat, 2004. szept. - 2007. márc. Kiválasztás: munkavállalók.

Gazdasági jelentőség

Az energiaipar jelentős tényező az Európai Unióban. Az EU 27-et tekintve a GDP-hez való hozzájárulás jelentős, a befektetési ráta (2006-os adatok szerint) a második legnagyobb az iparágak között, az összes (pénzügyi szektor nélkül számított) befektetés 6 százaléka ide áramlik.

Az iparág cégeinek működési költségein belül a személyi költségek mértéke fele az EU 27 működési költségei átlagának, ami jelzi a termelés technológia-igényességét. Bár az iparágban a bérek az EU 27 átlagnál másfélszer magasabbak, mindez az átlagnál 3,5 szeres értékkel magasabb termelékenységgel párosul. A működési (üzemi) költségek és bevételek aránya is magasabb, így maga a termelés 4 százalékponttal jövedelmezőbb, mint más szektorokban.

Az energiaipar, s ezen belül a villamosenergia-ipar tehát mind az üzleti eredményeit, mind a termelés megszervezését tekintve az EU gazdaságának zászlóshajói közé tartozik. Az ágazatban jellemzőek az óriásvállalatok, amelyek több tízezer alkalmazottat foglalkoztatnak különböző országokból. Ennek következményeként az iparágban lévő befektetők az európai üzemi tanácsok fejlett struktúráját építették ki. Úgy tűnik, hogy az iparág, s ezen belül a villamosenergia-ipar olyan trendeket mutat, amely hasznos információkat adhat a munkaerőpiac trendjeinek megbecsüléséhez is.

Az energiaágazatot, mint energiatermelőt, kevésbé érintette a gazdasági válság, mint a pénzügyi szolgáltatások nélküli üzleti világot az EU 27-ekben. A szektorban a válság két tényezőnek köszönhetően érezte hatását. Egyrészt a termelés visszaesése következményként valamelyest csökkent a nem lakossági szektor energiaigénye, másrészt az iparági szereplők az elmúlt évtizedben intenzív felvásárlásokat folytattak, és ezekhez jelentős hiteleket vettek fel, s a hitelek törlesztésének megdrágult kamatai rontják a jövedelmezőséget.

Napjainkban a nagyobb vállalatfelvásárlások nem jellemzőek, a villamosenergia-ipari szereplők befektetéseikben inkább a szerves növekedésre helyezik a hangsúlyt (új erőművek felépítése, a meglévők megújítása, növekedés és az elektromos hálózat fejlesztése). A Credit Outlook 2009 jelentése szerint az ágazati szereplők a következő befektetési programokat jelentették be: (A pénzügyi válság kitörését követően kevés társaság jelentette be, hogy elhalasztja, vagy késlelteti a fejlesztését.) például az utóbbi években az E.ON 60 milliárd euró, az EDF 30 milliárd euró, az RWE 25 milliárd euró befektetést tervezett és valósít meg 2011 ig.

Az EDF 66,3 milliárd eurós bevételt realizált 2009-ben 169 000 alkalmazottal; az E.ON 68,7 milliárd eurós bevételt (2008-as adat) 88 200 alkalmazottal; az RWE 47,7 milliárd euró bevételt 2009-ben, 70 000 alkalmazottal foglalkoztatva. (Az alkalmazottak száma világszinten értendő, amelyből a döntő többség európai vállalatoknál foglalkoztatott.)

Szociális párbeszéd

A villamosenergia-ágazatban megfigyelhető a szociális dialógus magas színvonala. Egyrészt az ágazatban ennek hagyományai vannak, nem függetlenül attól, hogy – közszolgálati funkciókat ellátva – állami tulajdonban voltak a cégek elődjai. Másrészt az ágazat, jellegéből fakadóan jobban épít a hosszú távú, kiszámítható tervezésre. Harmadrészt a korábbi privatizációk, a cégek összeolvadásai, akvizíciói, és az a törekvés, hogy a modern technológiákat modern struktúrákkal kövessék a vállalatok, szükségessé és fontossá teszi a megbeszéléseket a munkavállalók képviselőivel.

Az új üzemi tanács direktíva és a korábban elfogadott 2002/14/EC direktíva a nemzeti információról és konzultációról nagyobb lehetőséget ad a munkavállalói képviselőknek, hogy az üzemi tanácsok keretén belül tárgyalásokkal és a participáció intézményrendszerét felhasználva rendezzék a vállalatcsoporton és vállalatokon belüli konfliktusokat. Ugyanakkor néhány üzemi tanács esetében olyan gyakorlatok kezdtek meggyökeresedni, amelyek egyrészt tartalommal és jól működő együttműködési rendszerek kialakításával töltik meg az EÜT-nek biztosított jogi kereteket, másrészt túlmutatnak az együttműködés direktívákban meghatározott formáin.

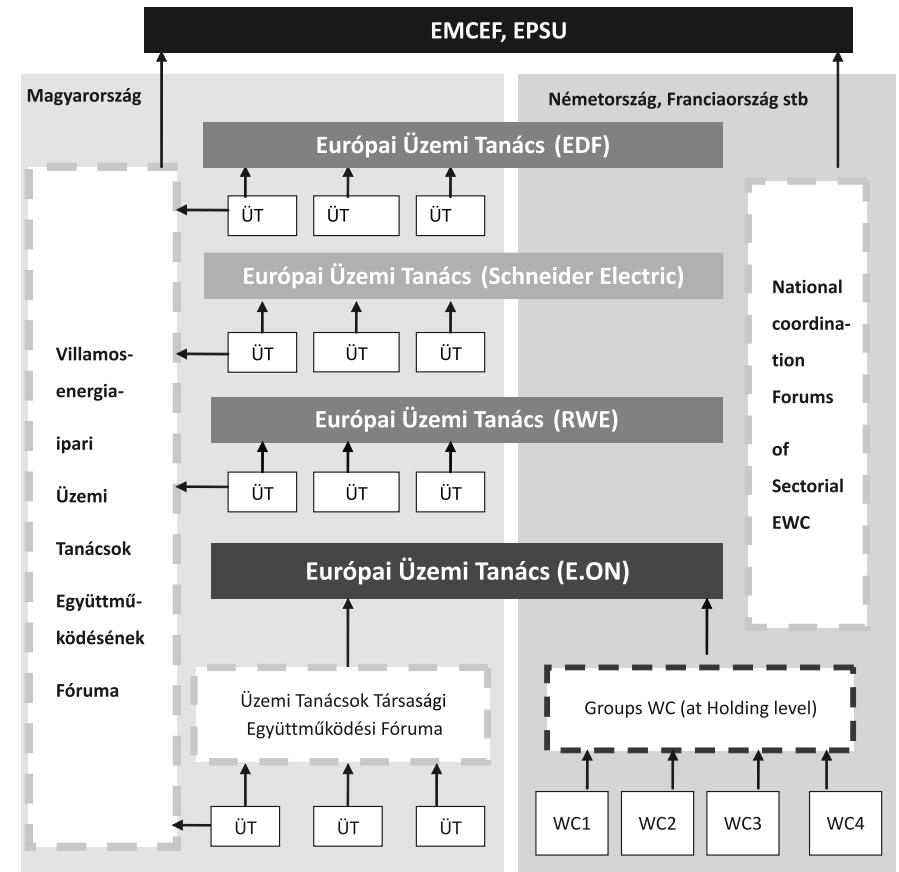
Így van ez a villamosenergia-ipari vállalatok jelentős részénél is. Az utóbbi években változatos fórumok jöttek létre, amelyek egy része rendelkezik jogi meghatározottsággal (a tagállami szinten létrejött üzemi tanácsok, valamint a vállalati szinten létrejött központi üzemi tanácsok rendszere, valamint az európai szinten létrejött EÜT-k, továbbá az ágazati szociális párbeszéd európai keretrendszere) a másik része viszont önkéntes társulás. (Több vállalatnál, például az E.ON-nál léteznek olyan fórumok, amelyek nemzeti szinten a holding üzemi tanácsainak biztosítanak fórumot, például a német Group Works Councils, vagy a magyar Üzemi Tanácsok Társasági Együttműködési Fóruma, illetve léteznek olyan fórumok, amelyeket szakszervezetek működtetnek nemzeti szinten, és amelyek az EÜT képviselőknél biztosítanak lehetőséget az információ cseréjére (Villamosenergia-ipari Üzemi Tanácsok Együttműködésének Fóruma). Fontos megemlíteni az európai szervezetekhez való önkéntes kapcsolódás lehetőségét is, ezek jelen esetben az energiaiparban tevékenykedő EMCEF és a közszolgálati szakszervezeteket tömörítő EPSU.

A következő ábra magyarországi példán keresztül vázolja fel, hogy a munkavállalók képviselőinek milyen keretben kell végrehajtaniuk a termelési, gazdálkodási és munkaügyi kapcsolataik intézését. (Az ábrán szaggatott vonallal lettek jelölve a direktívákban nem szabályozott intézmények.)

Az Európában működő vállalatoknál az üzemi tanácsok szerepük, participációs jogaik gyakorlása szempontjából nagy különbségeket mutatnak. Ugyanígy, az EÜT-k hatóköre és a problémák tárgyalásának mélysége is különbözik. Az évenkénti plenáris ülés lehet a menedzsment és a munkavállalói képviselők párbeszédének egyetlen fóruma, de lehet olyan fórum is, ahol a napi szintű kapcsolattartás, a problémák több hónapos egyeztetésének eredményei összegződnek a munkavállalói képviselők széles körének.

Mindehhez egy fejlődési folyamat vezetett el, amely egyik tényezője, hogy a gazdag helyi tapasztalatok európaizálódtak. Azok a struktúrák, amelyeket helyi vállalati szinten

alakítottak ki a szervezetek egy-egy tagállamban, példává váltak az európai üzemi tanácsok struktúrájának bővítésére is. Például a német RWE-nél rendszeres párbeszéd zajlott az ÜT munkacsoporttal, a vállalat gazdasági bizottságával, a megváltozott képességű munkavállalók képviselőivel, és ez a tapasztalat hasznosnak bizonyult az EÜT struktúrájának fejlesztésénél is.



Több országban a törvénykezés megszabja, hogy minden munkavállalókat érintő változás ügyében konzultálni kell a munkavállalókkal. A német vállalatoknál pedig a nemzeti szintű üzemi tanácsoknak vannak kiterjedt jogosítványaik. Látható, hogy ezek a tagállami tapasztalatok úgy hatnak a munkavállalók képviselőinek európai lehetőségeire, hogy a vállalatok az EÜT-k kompetenciáit is bővítik.

De a struktúrák fejlődésének „jót tett” a válság is. Az E.ON átalakítása alatt projektcsoportokat alakítottak ki, amelybe szakszervezeti képviselőket hívtak meg, hogy a konfrontációkat elkerüljék. A svéd Vattenfall energiaipari cégnél állandó referenciacsoportot hoztak létre,

szakszervezeti részvétellel, hogy folyamatosan figyeljék és értékeljék a munkaerő-csökkenést 3 éven keresztül. Az ilyen bizottságok, munkacsoportok pozitív működése pedig példát adott a cégeknek, hogy más témában is létrehozza ezeket, és így a folyamatos kapcsolat még a válság, vagy a konkrét átszervezés, leépítés lezajlása után is fennmaradt.

A projekt keretében vizsgált vállalatokon belül az üzemi tanácsok működése is meglehetősen strukturáltságot mutat. Az érvényben lévő direktívában meghatározott minimumfeltételeknél messze tovább lépett ezen vállalatok nagy része. A holdingok, akár nemzeti, akár európai szinten az EÜT évi minimum egy kötelező összejevetelén túl (általános az évi 2 találkozó) információs rendszereket alakítottak ki, csoportszintű (nemzeti holding szintű) üzemi tanácsokat hoztak létre, téma-specifikus állandó bizottságokat alakítottak ki, vagy az EÜT vezetőségének lehetővé tették, hogy szorosan kapcsolódjon a holding humán és gazdálkodási stratégiájához, és a problémákat gyorsan jelezze, és azokra megoldásokat dolgozzon ki. (Ezen testületek létrehozásának, működési feltételeinek egy része szabályozásra kerül az üzemi megállapodásokban, a másik része annak a vállalati kultúrának a része, amely mindezeket kívül még számos munkavállalói képviselőket érintő témát kezel – vállalati szociális felelősség stb.).

A kollektív alku, kollektív- és tarifaszerveződések a villamosenergia-iparban

A fenti kitékintés a szociális párbeszéd egyik dimenzióját, nevezetesen az üzemi tanácsokhoz telepített konzultációs jogokat, lehetőségeket mutatja be. Ezen túlmenően a szociális párbeszéd eredményeként jönnek létre a kollektív szerződések, tarifaszerveződések is. A kollektív szerződési (tarifaszerveződései) struktúra az EU tagországaiban jelentős eltéréseket mutatnak.

Németországban például a tarifaszerveződések központi, szövetségi szinteken a szakszervezetek kötik. A villamosenergia-iparban harminckét önálló tarifaszerveződés van hatályban. Ezek egy része tartományi szintű hatállyal rendelkezik, másik része vállalatcsoport (konzern) szinten hatályos, míg számos olyan tarifaszerveződés is hatályban van, amely csak 100–150 főre vonatkozik. A tarifaszerveződések normatív jellegűek és részletes szabályokat tartalmaznak. Az ettől való eltérés csak akkor lehetséges, ha a tarifaszerveződés erre külön lehetőséget ad. A felhatalmazások, az esetek döntő részében, az üzemi tanácsokat jogosítják fel egyes kérdések helyben történő szabályozására.

Franciaországban, Olaszországban és Ausztriában az ágazati szintű kollektív szerződést az ágazati szakszervezetek kötik a munkáltatókkal, az egész ágazatra kiterjedő hatállyal. Az ettől való eltérés csak pozitív irányú lehet a helyi szakszervezeti szervek egyetértésével. Szlovákiában és Szlovéniában hasonló a helyzet, mint Franciaországban vagy Olaszországban. Az ágazati szintű kollektív szerződést az ágazati szintű szakszervezet köti az iparág egészére kiterjedő hatállyal. Az eltérés itt is csak pozitív irányú lehet, és itt is a helyi szakszervezet a feljogosított fél.

A fenti két csoportba tartozó kollektív szerződések tartalmukat tekintve normatív jellegűek és részletes szabályokat tartalmaznak. A helyi szintű szabályozások csak abban a körben, és abban a terjedelemben lehetségesek, amelyre az ágazati szintű kollektív szerződés felhatalmazást ad. A kollektív szerződések fenti rendszere a szakszervezeti struktúrából fakad. A szakszervezetek ágazati szinten szerveződnek és munkahelyi szinteken alapszervezeteket működtetnek. Ebből következően a szerződéskötési képesség, feljogosítottság is az ágazati szakszervezeteket illeti meg.

A magyarországi villamosenergia-ipari kollektív szerződési struktúra némiképp eltér a fenti modellektől. Az ágazati szintű kollektív szerződést itt is az ágazati szakszervezetek kötik, de itt az ágazati szakszervezetek az önálló jogi státusú helyi szakszervezetek szövetségei. Az általuk megkötött ágazati szintű kollektív szerződés keretjellegű, az ún. minimál standardokat állapítja meg. A normatív jellegű részletes szabályozás a helyi szinten megkötött kollektív szerződésben történik, melyeket az önálló jogi státusú helyi szakszervezetek jogosultak megkötni, de az ágazati kollektív szerződéstől csak a munkavállalók javára térhetnek el. Továbbá minden olyan kérdést is szabályozhatnak, amelyre a törvény lehetőséget ad, de amelyre az ágazati kollektív szerződés nem tér ki. A villamosenergia-iparon belül létrehozott cégcsoportok egy közbelső érdekegyeztetési (szociális párbeszéd) szintet eredményeztek.

A magyar villamosenergia-ipar tulajdonosi összetétele

Az 1995–96. évi privatizáció során német, francia, amerikai, belga és magyar befektetői csoportok jelentős tulajdont szereztek a magyar villamosenergia-szektorban. Ma az ágazati kollektív szerződés megkötésében érintett munkáltatói szövetség négy tulajdonosi kört képvisel.

Az E.ON cégcsoport az energia-elosztás jelentős részét birtokolja. Cégcsoporttá szerveződésének következtében a humán erőforrás szervezése, és ezáltal a szociális párbeszéd vonatkozásában is egységes álláspontot képvisel. Esetükben már a helyi szintű párbeszéd és a kollektív szerződéskötés is cégcsoport szinten valósul meg.

Az RWE részben energia-elosztó, részben energiatermelő cégekkel rendelkezik. Az energia-elosztásban érintett társaságai gyakorlatilag cégcsoportként működnek. A szociális párbeszéd és kollektív szerződéskötés egységesen, közös tárgyalások útján valósul meg. Az energiatermelő társaság gyakorlatilag önállóan tevékenykedik. Az érdekegyeztetés és kollektív szerződéskötés helyi szinten önállóan valósul meg. Az ágazati párbeszéd során azonban a közös tulajdonosi struktúra szerint, egységes álláspontot képviselnek.

Az EDF egy energia-elosztó és egy energiatermelő társasággal van jelen a magyar energia piacon. Az energia-elosztó társaság gyakorlatilag cégcsoport, mivel több leányvállalattal rendelkezik. Az energiatermelő társaság több telephellyel rendelkező vállalat. Az ágazati párbeszéd intézményében a közös tulajdonosi akaratot jelenítik meg.

Az állami tulajdonban lévő MVM cégcsoport a nagyfeszültségű áramelosztásban, a rendszerirányításban, az energiatermelésben és az energia nagykereskedelemben (az export-importban is) érdekelt. A cégcsoporttá válás 2006-ban következett be. A cégcsoport szintű

szociális párbeszéd intézményének kialakítása, majd működtetése a kezdeti nehézségek után megvalósult, majd eltérő intenzitással működik jelenleg is. A közelmúltban a folyamat megakadni látszik. A cégcsoport szintű kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalások megrekedtek, de az éves bérmegállapodást már ezen a szinten kötötték a szerződő felek. Az ágazati érdekegyeztetésben az MVM cégcsoport egységes álláspontot képvisel.

Az ágazati szociális párbeszéd intézményének megalakulása Magyarországon

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (ÁRMB) az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. Törvény felhatalmazása alapján 2010. március 23-án határozatot hozott, mely szerint a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság megalakulásának, valamint az érdekképviselések reprezentativitásának megállapítására irányuló kérelmének helyt ad.

Az ÁRMB határozata az ügyfelekkel történt közléssel jogerőssé vált, a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság az ÁRMB határozatának jogerőre emelkedésének napján jön létre.

Az ÁRMB megállapította határozatában, hogy;

- a) a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, mint ágazati munkáltatói érdekképviselő, a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, mint ágazati szakszervezetek megfelelnek a részvételi feltételeknek.
- b) A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége reprezentatív.
- c) A Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság a TEÁOR '08 szerinti 35.1 Villamosenergia-termelés, -ellátás megnevezésű alágazatban jogszerűen létrejött.

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság hét pontban, négy oldalon indokolja határozatát. Kitér arra, hogy a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság létrehozásáról 2009. december 21-én a kérelmező érdekképviselők megállapodást kötöttek, amelynek tartalma megfelel a törvényi előírásnak. A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSz) alapszabályában szerepel, hogy célja a munkáltatók munkaviszonyával kapcsolatos érdekeinek védelme és képviselése, az érdekképviselő tevékenységét ágazati szinten szervezi. A TEÁOR '08 szerinti 35.1 Villamosenergia-termelés, -ellátás megnevezésű alágazatban főtevékenység alapján besorolt 19 munkáltató a tagja, amelyek a munkaviszonyban álló munkavállalók (11 027 fő) 69,2 százalékát foglalkoztatják. A VTMSz a törvényben szereplő szempontok, a benyújtott adatok alapján (a képviselt gazdasági szervezeteknél munkaviszonyban állók létszáma, a képviselt gazdasági szervezetek által megtermelt éves nettó árbevétel, a munkáltatói érdekképviselő tagjainak száma, kollektív szerződéses lefedettség) reprezentatív ágazati munkáltatói érdekképviselő.

A Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete alapszabályában szerepel, hogy célja a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, az érdekképviselő tevékenységét ágazati szinten szervezi, a TEÁOR '08 szerinti 35.1 Villamosenergia-termelés, -ellátás megnevezésű alágazatban főtevékenység alapján besorolt munkáltatóknál működő 4 munkahelyi szintű szervezet a tagja, munkaviszony keretében foglalkoztatott taglétszáma 2096 fő, amely az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak 13,2 százaléka.

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége alapszabályában szerepel, hogy célja a munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, az érdekképviselő tevékenységét ágazati szinten szervezi, a TEÁOR '08 szerinti 35.1 Villamosenergia-termelés, -ellátás megnevezésű alágazatban főtevékenység alapján besorolt munkáltatóknál működő 31 munkahelyi szintű szervezet a tagja, munkaviszony keretében foglalkoztatott taglétszáma 7522 fő, amely az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak 47,2 százaléka.

A Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége reprezentatív ágazati szakszervezet.

A Fővárosi Bíróság nyilvántartása szerint a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége 1992. július 29. óta, a Bánya- és Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete 1991. január 9. óta és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége 1990. október 8. óta társadalmi szervezetként működik, amely megfelel a legalább kétéves működési előírásnak. A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége a részvételi feltételeknek megfelel, a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság jogszerűen megalakult.

II. Magyarországon, a különböző ágazatokban megkötött kiterjesztett hatályú kollektív szerződések főbb jellemzőinek bemutatása

A tárgykörbe tartozóan négy ágazati kollektív szerződés van hatályban Magyarországon, az építőipar; a sütőipar; a vendéglátóipar és a villamosenergia-ipar területén.

Az elemzés során a vizsgált kollektív szerződések főbb jellemzőinek bemutatására kerül sor. A részletekbe menő elemzés nem célja a tanulmánynak. A munkamódszer tekintetében, a kollektív szerződések főbb fejezeteinek összehasonlítása történik és ezekből megállapítások, következtetések kerülnek megfogalmazásra.

Szerződéskötő felek

A szerződéskötő felek tekintetében vegyes a kép. A munkáltatói oldalon jellemzően több munkáltatói országos szövetség a szerződő fél, azon munkáltatók nevében, akik erre őket felhatalmazták, kivétel a vendéglátóipar, ahol egy országos szövetség a szerződést kötő fél az előzőek szerinti felhatalmazással. A villamosenergia-iparban a munkáltatók e célból önálló munkáltatói szövetséget hoztak létre. Kezdetben valamennyi, az iparágban működő munkáltató tagja volt ennek a szövetségnek. A privatizációt követő második évben az energiatermelők egy csoportja (amerikai, belga és magyar tulajdonosi háttérrel) kivált a szövetségből és egy új, önálló szövetséget hozott létre, de alapvetően nem munkáltatói, hanem szakmai érdekképviseleti céllal. Éveken át húzóóda vita alakult ki arról, hogy ez a szövetség nem akart részt venni a kollektív szerződést érintő tárgyalásokon. Nehezen viselték, hogy az ágazati kollektív szerződés a kiterjesztés következtében rájuk is vonatkozik, azt nekik is be kell tartaniuk.

A szakszervezeti oldalon jellemzően egy ágazati szakszervezet a szerződést kötő fél, kivétel az építőipar, ahol két ágazati szintű szakszervezeti szövetség a szerződést kötő fél. A sütőipari és a vendéglátóipari szakszervezetek közvetlenül képviselik a teljes ágazat munkavállalóit, míg az építőipar esetében ágazati szinten a helyi szakszervezetek által létrehozott szövetségek képviselik a munkavállalókat. A villamosenergia-iparban szintén szakszervezeti szövetségek a szerződő felek. Jelenleg két szakszervezeti szövetség képviseli a munkavállalókat a kollektív szerződéses tárgyalásokon, az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (BDSZ).

A kollektív szerződés célja

A kollektív szerződés céljaként – eltérő szöveggörnyezetben – jellemzően a munkavállalók munkaviszonyával, bérezésével, egyéb juttatásával, a szerződő felek együttműködésével

kapcsolatos témaköröket jelölik meg a felek. Ezen kívül megjelenik a célok között a kiszámíthatóság, az eredményes működés elősegítése, a műszaki fejlesztés is. Valamennyi kollektív szerződés célja, hogy a kötelező minimál standardokat előírja és meghatározza az együttműködés eljárási szabályait. A viták rendezésére vonatkozóan különlegesség az építőipari kollektív szerződés esetén a Paritásos Építőipari Döntőbizottság felállítását, vagy a sütőipar esetében a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság közvetítőként való igénybevétele. A villamosenergia-iparban az Ágazati Párbeszéd Bizottság keretei között zajlanak a középszintű tárgyalások, és itt kötetnek a megállapodások.

A kollektív szerződések hatálya

A kollektív szerződések hatályát tekintve a személyi hatály az aláíró munkáltatók, vagy az aláíró szervezeteket megbízó munkáltatók munkavállalóira terjed ki, továbbá magukra az aláíró szervezetekre és azok tagjaira. Az időbeli hatály mindegyik esetben határozatlan idejű. Valamennyi kollektív szerződés részletesen szabályozza a szerződésmódosítás és felmondás eljárási rendjét.

A felek együttműködése

Az együttműködés kereteinek szabályozása során a szerződő felek részletesen szabályozzák a szakszervezetek működésének feltételeit, de ezek a szabályozások tartalmát tekintve megmaradnak a Munka Törvénykönyv szabályozási keretei között, a szakszervezetek számára többletet nem tartalmaznak. A sütőipari kollektív szerződés a szakszervezeti tisztségviselők számára vonatkozóan is tartalmaz megállapodást, – a tagok maximum 5%-a lehet tisztségviselő – amely szabályozás azért meglepő, mivel a szakszervezetek autonóm szervezetek lévén a szervezeti felépítésüket maguk alakítják, sőt e tekintetben még az Egyesülről szóló 1989. évi II. törvény is szabad kezet ad nekik. A részletes szabályok lefektetése ettől függetlenül értéke a kollektív szerződéseknek. Külön kiemelés érdemel a vendéglátóipari kollektív szerződés, amely részletes szabályt alkot a munkahelyi szintű konfliktusok kezelésére. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés e tekintetben egy különlegességet tartalmaz, nevezetesen a pénzügyi támogatás intézményét, amely Magyarországon egyedülálló, de Európában egyáltalán nem szokatlan.

A kollektív szerződést kötő felek a foglalkoztatási kérdésekben kölcsönös együttműködési kötelezettséget vállalnak. Ez különösen a szervezeti átalakításokra, privatizációra, csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozik. Ezenkívül eltérő szabályok is fellelhetők. Ilyenek például a foglalkoztatás szakmai követelményei a sütőipar és a vendéglátóipar esetében, vagy a fekete foglalkoztatás elleni közös fellépés az építőipar esetében.

A továbbiakban a vizsgált kollektív szerződések szerkezetüket tekintve a Munka Törvénykönyv (Mt.) szerkezeti felépítését követik. Ez követendő gyakorlat, mivel így az egyes jogok és kötelezettségek jól nyomon követhetők, és egyértelművé teszi a különböző munkaügyi szabályok (Mt.; ágazati kollektív szerződés, munkahelyi szintű kollektív szerződés) egymásra épülését, egymáshoz való viszonyát.

A munkaviszony létesítése

Ebben a sorban a munkaviszony létesítés szabályai az elsők, ahol az előnyben részesítés szabályozási lehetőségeivel nem nagyon éltek a szerződő felek. Ezekben, a fejezetekben leginkább az Mt. szabályai ismétlődnek. A munkaszerződés írásba foglalása, főbb tartalmi elemeinek felsorolása, a próbaidő szabályozása a legfontosabb elemek.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése keretében a szabályozás szintén leginkább az Mt. szintjén marad. Itt leginkább a rendkívüli felmondásra okot adó munkavállalói magatartások, vagy mulasztások konkretizálására törekedtek a szerződő felek. Külön kiemelendő, hogy a munkavállaló által alkalmazott rendkívüli felmondásra okot adó munkáltatói magatartások és mulasztások is konkretizálásra kerültek.

A felmondási idő

A felmondáshoz kapcsolódó szabályozás a felmondási idő meghatározása. E tekintetben csak a villamosenergia-ipari és a vendéglátóipari kollektív szerződés tér el az Mt. szabályaitól. A hosszabb (10-15-20 év) idejű munkaviszonyok esetén 5-10-15 nappal megnöveli a felmondási idő időtartamát.

A végkielégítés

A munkáltató általi rendes felmondás esetén fizetendő végkielégítés tekintetében a három kollektív szerződés óvatos eltérést fogalmaz meg. A sütőipari és az építőipari kollektív szerződés a 20, illetve 25 éves munkaviszony után fizetendő végkielégítés Mt. szerinti mértékét 1-1 hónapi átlagkeresettel emeli meg. A vendéglátóipari kollektív szerződés ennél egy kicsivel tovább megy és a 10 és 15 éves munkaviszony után 1-1, míg a 20 és a 25 éves munkaviszony után 2-2 hónapi átlagkeresettel emeli meg az Mt. szerinti mértékét. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés ettől jóval tovább megy. Gyakorlatilag az Mt. szerinti értékeket megduplázza. Ennek következtében a legalább 25 év munkaviszonyban töltött idő esetén a végkielégítés mértéke 12 havi átlagkereset. Külön kiemelendő, hogy a villamosenergia-ipari kollektív szerződés esetén a munkaviszonyban töltött évek számítása nem csak az adott munkáltatónál eltöltött időre vonatkozik, hanem a munkáltató által elismert, iparágban eltöltött időket össze kell számolni. A korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó megállapodást csak a villamosenergia-ipari kollektív szerződés tartalmaz.

A munkavégzés szabályai

A munkavégzés szabályaira vonatkozóan a vizsgált kollektív szerződések eltérő mélységű szabályokat alkottak, illetve egyáltalán nem alkottak ide vonatkozó szabályt. A vendéglátóipari kollektív szerződés csak a különös szabályokat alkotta meg, a sütőipari kollektív szerződésben egyáltalán nincs ilyen fejezet, míg az építőipari kollektív szerződés követi

az Mt. szabályozási tematikáját és bizonyos pontokon részletesebb szabályokat alkot. Ilyen például az állásidőre vonatkozó szabályozás, amely érthető, mivel ez a szakmai ágazat van leginkább kitéve a külső körülmények változásának.

A munkaidő és pihenőidő

A következő fő fejezet a munkaidő és a pihenőidő szabályait tartalmazza. Általánosan kijelenthető, hogy a vizsgált kollektív szerződések az Mt. szabályaitól csak ott és annyiban térnek el amennyiben kihasználják az éves munkaidőkeret alkalmazhatóságát, a több műszak lehetőségét, az osztott napi munkaidő alkalmazásának lehetőségét, továbbá az elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves 300 órára történő felemelését. Az építőipari kollektív szerződés ezenkívül ajánlásként a mellékletek között szerepeltet egy munkaidő beosztási javaslatot éves munkaidőkeret alkalmazása esetére. A további részlet-szabályok kimunkálását a helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalják, amivel nincs is semmi baj, ha vannak helyi kollektív szerződések. A vizsgált szakterületeken – villamosenergia-ipart kivéve – azonban a helyi kollektív szerződéssel történő lefedettség nem éppen a legjellemzőbb. Ebből következően a munkaidő szervezés kérdésében a munkáltatók szinte teljesen szabad kezet kaptak. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés a pót- és rendkívüli szabadságokra nézve tartalmaz szabályokat, illetve a szabadság kiadása tekintetében lényeges szabály, hogy a munkavállalók a szabadság kiadás során a szabadságuk 50%-a felett rendelkezhetnek.

A munka díjazása

Előre kell bocsátani, hogy az építőipar és a sütőipar esetében a kollektív szerződések mellékletét képezi az ágazati minimálbérek és besorolásokat tartalmazó bértarifa megállapodás, amely komoly érték a bértételek vizsgálata nélkül is. (A bérezés vizsgálata nem tárgya ennek az elemzésnek!)

A vendéglátó ipar esetében a kötelező minimálbérek úgy határozták meg, hogy azok a mindenkori országos minimálbérek 10%-kal meghaladják.

A villamosenergia-ipari kollektív szerződés több elemes minimál bérről rendelkezik, amelyek mértékeiről az éves bérmegállapodások során állapodnak meg a szerződő felek.

A rendkívüli munkavégzés, a készenlét és az ügyelet díjazása

A rendkívüli munkavégzés, a készenlét és az ügyelet díjazásánál – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – a kollektív szerződések megmaradtak az Mt. szintjén, de a vendéglátóipari kollektív szerződés esetében olyan szabályozást alkalmaztak, amely nem felel meg az Mt. előírásainak. Nevezetesen, a túlóra szabadidővel történő megváltásának szabályai egy korábbi, már hatályát veszített Mt. szabályt ismételnék meg, figyelmen kívül hagyva az Mt. időközbeni módosítását. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés esetében ezek az értékek 5%-kal magasabbak az Mt. által meghatározottnál, továbbá pihenő- és munkaszüneti napokon további 5%-kal emelkednek.

Egyéb bérpótlékok

A különböző bérpótlékok tekintetében – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – a kollektív szerződések az Mt. szerinti mértékeket határozzák meg, mint kötelező minimum értékek. Ettől eltérő szabályozás csak a sütőipari kollektív szerződés esetében fedezhető fel, de az is ellentétes a hatályos jogszabályokkal. Nevezetesen, az adminisztratív állományú munkavállalók kizárása a különböző műszakpótlékokból (éjszakai, délutáni), amely jogellenes és diszkriminatív.

A villamosenergia-ipari kollektív szerződés a műszakpótlékok és a túlórapótlékok esetében is él a szabályozás lehetőségével. A mértékek az Mt. általi mértékeket meghaladják, illetve további szempontok szerinti tagolásra is sor került. Ezek a szabályok alkalmasak a helyi szintű további szabályozásra, amivel a helyi szintű szerződő felek éltek is. Külön értéke a villamosenergia-ipari kollektív szerződésnek a 13. havi fizetés nevesítése. A mérték tekintetében azonban eltérések lehetnek az egyes tagvállalatok esetében, mivel a szabályozás megengedő jellegű.

A további három kollektív szerződés esetében általánosan megjegyzendő, hogy a felek nem használták ki a szerződésben rejlő lehetőségeket, amelyeket a szerződés céljai között megfogalmaztak.

Jóléti juttatások

A jóléti juttatások kérdését a helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalja a vizsgált három ágazati kollektív szerződés, kísérletet sem téve valamilyen minimál standard felállítására. Ettől eltér a villamosenergia-ipari kollektív szerződés, mivel itt az éves bérmegállapodás részét képezi a jóléti juttatásokról szóló megállapodás, de csak a növekményt illetően. A tételes megállapodás és felhasználás a helyi szerződő felek kompetenciája. Kivételt képez ez alól az önkéntes nyugdíjpénztári és az önszegélyező pénztári befizetés kötelező minimális mértékének meghatározása. Ezek az értékek is figyelemre méltóak és egyedülállóak.

Kártérítés

A vizsgált kollektív szerződések – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – részletes szabályokat tartalmaznak a kártérítés kérdéskörére. Konkretizálják a különböző magatartásokat, mulasztásokat, szakmai specialitásoknak megfelelő részletszabályokat alkotnak, kihasználva a szerződésben rejlő lehetőségeket.

Ezekon felül különböző eljárási szabályok képezik a szerződések mellékleteit.

Összegzés

A vizsgált kollektív szerződésekből – a villamosenergia-ipari kollektív szerződés kivételével – a munkáltatók erőfölénye olvasható ki, még akkor is, ha az ágazati minimum bértarifa megállapodás komoly vívmány a szakszervezetek részéről. Ezen felül szintén nem lebecsülendő érték a rendezett munkaügyi kapcsolatok szabályrendszere, vagy a sütőipar esetében a sztrájk idején biztosított elégséges szolgáltatás mértékének szerződésben való

rögzítése. Mindezekon felül a három kollektív szerződés értékét növeli, hogy ezeken kívül csupán a villamosenergia-ipari kollektív szerződés létezik Magyarországon, mint kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződés. A villamosenergia-ipari kollektív szerződés értéke abban is megmutatkozik, hogy érzékelhetően komoly alkufolyamat eredményeként jött létre és a szerződő felek törekedtek a szerződés adta lehetőségekkel élni.

III. Hét EU tagország villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződésének összehasonlítása a munkaidő-szervezés és a díjazások tekintetében

A vizsgálatba bevont hét ország: Ausztria, Németország, Franciaország, Olaszország, Szlovákia, Szlovénia és Magyarország.

Az Európa Tanács 1993-ban elfogadott 93/104/EK irányelve a munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól a tagországok számára minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket állapít meg a munkaidő megszervezése tekintetében. Az irányelvben rögzített elvek, intézmények az egyes tagállamok részéről megkívánják az egyes belső jogrendektől a relatíve önálló tartalom kialakítását. Az irányelv ugyanis közvetlenül nem a munkavállalók igényeit rögzíti, hanem a tagállamok számára állapít meg kötelezettségeket a megfelelő belső szabályok kialakítására. A szabályozás alapvetően két elvet követ, egyrészt korlátozásokat fogalmaz meg (a munkaidőre és az éjszakai munkavégzésre vonatkozóan), másrészt feljogosításokat tartalmaz, amelyek a munkavállalóknak adnak felhatalmazásokat (pl. a napi és heti pihenődő, vagy az éves szabadság vonatkozásában).

Az irányelv lehetővé teszi, hogy a tagországok a belső jogrendjükben a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályokat állapítsanak meg. Ezenfelül valamennyi tagország jogrende lehetővé teszi az adott kérdés kollektív szerződésben történő szabályozását. A kollektív szerződések (ágazati és helyi) a törvényi előírásoktól a munkavállalók javára szintén eltérhetnek. A vizsgálat célja annak megállapítása, hogy az egyes ágazati kollektív szerződések milyen irányba és mértékig térnek el az irányelv előírásaitól, illetve annak összehasonlítása, hogy az azonos iparágban, de más-más országban dolgozóakra milyen szabályok vonatkoznak.

Munkaidő szervezésre vonatkozó előírások

Heti munkaidő:

Irányelv: az egyes hétnapos időtartamokra nézve az átlagos (négy hónap átlagában) munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.

A vizsgált KSZ-ek szerint:

Ausztria:	38,5 óra
Németország:	közüzemi vállalatok nyugati országrész 38,5 óra, keleti országrész 40 óra – RWE 38 óra
Olaszország:	38 óra, váltott műszaknál maradt a heti 40 óra, de az éves munkaidő esetükben is csökkent, amelyet szabadnapok formájában kapnak meg.
Franciaország:	35 óra
Szlovákia:	37,5 óra (folyamatos műszakban – 36 óra)
Szlovénia:	40 óra
Magyarország:	40 óra

A munkaidő hossza mellett fontos dimenzió; annak elosztása, az éjszakai munkavégzés keretek közé szorítása (a rendszeresen éjszakai munkát végző munkavállalók száma az összes foglalkoztatotthoz képest az 1980-as évek közepétől nagyságrendekkel nőtt. EU átlag 17% körül, Nagy-Britannia 25%, míg az alkalmilag éjszakai munkát végzők aránya szinte mindegyik tagállamban meghaladta az 50%-ot.), valamint a rendkívüli munka elrendelésének korlátozása. Mind e mellett a hatékonyság érdekében a megfelelő rugalmasság biztosítása.

A fentiekre tekintettel az irányelv bevezető rendelkezései között nem véletlenül kapott helyet a következő kitétel: „... mel meghatározott munkafeltételek káros hatást gyakorolhatnak a munkavállalók biztonságára és egészségére, a munkaszervezés során tekintettel kell lenni arra az elvre, hogy a munkaszervezést az emberhez kell igazítani”.

Az ágazati KSZ-ek szabályai eltérő mélységűek. A korlátok és garanciák, valamint a normál munkavégzéstől eltérő helyzetek ellentételezése tekintetében rendkívül tartalmas és sokszínű szabályokat tartalmaznak. Egy vonatkozásban azonban egységes képet mutatnak, mégpedig a munkaidő-beosztás szabályozását a helyi szintekre bízzák. Az országokban kialakított érdekegyeztetési struktúráknak megfelelően vagy a szakszervezetek helyi szervei, vagy az üzemi tanács van szerződő, illetve együtdöntő helyzetben. Ez így van a magyar jogrendszerben is, de a különböző szakaszokban megfogalmazott szabályok bonyolultsága miatt komoly értelmezési munkára és az ehhez szükséges szakértelemre van szükség, ezen jog érvényre juttatása érdekében.

A túlórákra vonatkozó szabályok az vizsgált KSZ-ekben

Ausztria: a törvényi rendelkezésen (a heti munkaidő túlórával együtt max. 48 óra, illetve éves szinten legfeljebb 60 óra) túl a KSZ külön korlátot nem állapít meg.

Németország: a törvényi rendelkezésen túl, nincs külön korlát. (megj.: nagymértékben csökkenti a túlórák számát, az ún. munkaidő számla, illetve a munkaidő folyosó intézménye.)

Olaszország: a törvényi rendelkezésen (8óra/nap; 12óra/hét; 80óra/n.év; 250óra/év) túl a KSZ az éves elrendelhető túlórákat 180 órában maximalizálja.

Franciaország: a törvényi rendelkezésen (12 hét átlagában a heti munkaidő túlórával együtt 46 óra, abszolút korlát a 48 óra/hét munkaidő túlórával együtt) túl a KSZ külön korlátot nem állapít meg.

Szlovákia: 8 óra/hét – 4 hónap átlagában, de ettől eltérő helyi megállapodás lehetséges, azonban a 150 óra/év korlát nem léphető át.

Szlovénia: 8 óra/hét; 20 óra/hó; 180 óra/év

Magyarország: 300 óra/év (megj.: az Mt. sajátos szabálya, hogy a benne foglalt éves korlátot – 200 óra – a felek megállapodása felemelheti, de a heti maximális munkaidő túlórával együtt itt sem haladhatja meg a 48 órát.)

A túlóra elrendelés korlátozása tekintetében országonként jelentős eltérés mutatkozik. A fejlettebb gazdasággal rendelkező országok (Ausztria, Németország, Franciaország) esetében ez az érték lényegesen alacsonyabb a többi országban alkalmazott korlátozási szintnél. Magyarország még ebből a sorból is felfelé lóg ki, a maga 300 órás limitjével.

A munkaidő-beosztás rugalmassága szempontjából nagy jelentőséggel bír az ún. munka-időkeret alkalmazása.

A munkaidő-keretre vonatkozó szabályok a vizsgált KSZ-ekben

Ausztria: Munkaidősávnak nevezik; alaphelyzetben 13 hét átlagában kell a munkaidőnek kiegyenlítődni, de a heti 40 órát nem haladhatja meg és 37 óránál nem lehet kevesebb a heti munkaidő. Üzemi megállapodás, illetve a kollektív szerződést kötő partnerek beleegyezésével a munkaidő-keret 52 hétre emelhető. A munkaidő-beosztást két héttel előre be kell jelenteni. A bérfizetés az átlag 38,5 órás munkahét szerint történik, a pótlékok a ténylegesen teljesített munkaórák alapján kerülnek elszámolásra.

Németország: RWE esetében 13 hét átlagában kell a munkaidőnek kiegyenlítődni, a „csúsztatásra” szánt idő az ÜT-vel történő megállapodás alapján meghosszabbítható. Az országos közüzemi KSZ (VERDI) használ különböző fogalmakat, amelyekre érdemes egy-két pillantást vetni.

Munkaidő folyosó: Ez nagyjából a munkaidő-keretnek felel meg, a heti munkaidő itt maximum 45 óra lehet, a kiegyenlítési idő 52 hét.

Keret munkaidő: 6–20 óra között a napi munkaidő maximum 12 óra lehet. (ez a magyar fogalmi rendszerben a rugalmas munkaidőnek felel meg)

Munkaidő számla rövid távú (éves): Ez az éves munkaidőnek felel meg, a felhasználás nagyon rugalmas.

Munkaidő számla hosszú távú: Lehetőséget ad a ledolgozott idő arányában hosszabb, munka alóli mentesítésre (mentesítési évek), illetve előnyugdíjazásra.

Olaszország: Éves átlagban kell a munkaidőnek kiegyenlítődni, a heti munkaidő a 30–46 órás sávban kerülhet kialakításra. A 40. óra után 20% pótlék illeti meg a munkavállalót.

Franciaország: A KSZ-ben nincs adat. A törvény szerint 12 hét átlagában kell a munkaidőnek kiegyenlítődni úgy, hogy az átlag munkaidő, túlórával együtt 46 óra/hét lehet.

Szlovákia: A munkáltató a szakszervezettel közösen állapíthat meg változó, illetve rugalmas munkaidőt. A változó ütemű munkaidő esetén 4 hónap átlagában kell betartani a törvényes munkaidőt. (Ez gyakorlatilag munkaidő-keret szabály.) A rugalmas munkaidőre vonatkozóan nincs részletszabály.

Szlovénia: A munkaidő egyenlőtlen elosztását úgy kell megszervezni, hogy az a naptári évben elérje a heti átlag 40 órás keretet. A munkaidő nem haladhatja meg a heti 50 órát, éves szinten maximum 80 óra osztható be egyenlőtlenül.

Magyarország: 6 hónap átlagában kell a munkaidőnek kiegyenlítődni, a havi munkaidő maximum 200 óra lehet, túlórával együtt maximum 232 óra. (Megj.: a túlórával együtt teljesíthető heti maximum munkaidő 48 óra lehet a törvény értelmében, a 232 óra teljesítése csak 5 hetes hónap esetén lenne lehetséges, ilyen pedig nincs.)

Valamennyi ország szabályozása igyekszik kihasználni a munkaidőkeret adta rugalmasságban rejlő lehetőségeket. Ezt hasonló módon, de eltérő mértékekkel érik el. Fő szempont, hogy a normál munkaidő rugalmas elosztásával igazodjanak a kapacitás igényekhez. Megállapítható, hogy munkaidő rugalmas beosztásának aránya fordított arányban hat a túlóra igényre. Külön figyelmet érdemel a német példa a maga munkaidőszámlás megoldásával. A rugalmasságnak azonban van egy veszélye is. Mégpedig, ha az erre vonatkozó részletszabályok kialakítása során a szakszervezetek nem fordítanak erre kellő figyelmet, illetve, ha a munkáltatók igyekeznek a szakszervezeteket háttérbe szorítani, akkor a munkavállalók kiszolgáltatottsága nő. A munkavállalók terhelése szempontjából nem csak a munkaórák számának növekedése jelent kockázatot, hanem a munkaidő-beosztás okozta egyenlőtlenesség és kiszámíthatatlanság is.

A 93/104/EK irányelv különös figyelmet szentel a pihenő idő szabályozásának. A napi pihenőidő 24 órás időtartamonként 11 egymást követő órából kell, hogy álljon. A munkaközi szünetre vonatkozó előírás csak annyi, hogy a hat óránál hosszabb munkanapon a munkavállalót pihenő szünet illeti meg, amelyről a tagországok rendelkeznek.

A pihenőidő és a munkaközi szünet szabályozása a vizsgált KSZ-ekben

Ausztria: A KSZ-ben nincs adat. A törvény szerint a napi pihenőidő 11 óra, a munkaközi szünet 6 óra után 30 perc.

Németország: napi pihenőidő 11 óra, de ez 2 órával csökkenthető, ha 3 hét átlagában kiegyenlítésre kerül, illetve 8 órára csökkenthető, ha telefonos készenlét alatt a munkavállalót munkavégzésre berendelik. A munkaközi szünetre vonatkozóan a KSZ-ben nincs adat, de a törvény szerint 6 óra után 30 perc, 9 óra után 45 perc munkaközi szünet illeti meg a munkavállalót. A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

Olaszország: A KSZ-ben nincs adat. A törvény szerint a napi pihenőidő 12 óra, a munkaközi szünet 6 óra után 20 perc.

Franciaország: A KSZ-ben nincs adat. A törvény szerint a napi pihenőidő 11 óra, a munkaközi szünet 6 óra után 20 perc.

Szlovákia: A napi pihenőidőre nincs adat. A munkaközi szünet 6 óra után 30 perc. Különös szabály, hogy a munkavégzés utáni tisztálkodási idő a munkaidő részét képezi.

Szlovénia: A napi pihenőidőre nincs adat. A munkaközi szünet napi 30 perc, amely a 8 órás napi munkaidő részét képezi.

Magyarország: A KSZ-ben nincs adat. A törvény szerint a napi pihenőidő 11 óra, a munkaközi szünet 6 óra után 20 perc. Ágazati szintű bérmegállapodás során a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi.

A pihenőidő szabályozása tekintetében jelentős eltérések nincsenek, valamennyi ország szabályozása az EU irányelvben megfogalmazott értékekhez igazodik. Különlegesség a szlovák példa, amely a munka utáni tisztálkodási időt is a munkaidő résznek tekinti. Továbbá megfigyelhető, hogy az EU-hoz később csatlakozott országok esetében (Szlovénia, Magyarország) a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi, ezzel gyakorlatilag a heti 40 órás munkaidőt ténylegesen 37,5, illetve 38,3 órára csökkentették. Ez a kollektív szerződések általi eredmény, mivel az országos szintű szabályozások ennek csak a lehetőségét teremtik meg, de azt nem írják elő.

A 93/104/EK irányelv az éjszakai munkavégzés szabályozásának, a garanciák kiépítésének különösen nagy teret szentel.

Meghatározza az éjszakai idő fogalmát; éjszakai idő a hét óránál nem rövidebb időtartam a nemzeti jogszabályok meghatározása szerint, és amelynek minden esetben magában kell foglalnia az éjfélt és a reggel 5 óra közötti időtartamot.

Éjszakai munkavállaló az aki:

- az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább 3 órát rendszeresen ledolgoz,
- az éjszakai idő alatt éves munkaidejének egy bizonyos hányadát (nemzeti szintű meghatározás szerint) ledolgozza,
- az éjszakai munka időtartama: a rendes munkaórák száma ne haladja meg 24 órás periódusonként az átlag 8 órát.

Ezeken túlmenően az irányelv számos előírást tartalmaz a biztonság- és egészségvédelem, az egészségügyi vizsgálat, az értesítési kötelezettség, stb. vonatkozásában. A fentiek fényében előbb az éjszakai munka szabályozását tekintjük át, majd a második részben a különböző ellentételezéseket vesszük össze.

Éjszakai munka

- Ausztria:** Éjszakai munka a 22-6 óra közötti időtartam.
- Németország:** Éjszakai munka a 21-6 óra közötti időtartam. Éjszakai munkavégzésnek az minősül, ha a munkavállaló a napi munkaidejéből legalább 2 órát 21-6 óra között teljesít.
- Olaszország:** Éjszakai munka, jogi értelemben a 23-6 óra közötti időtartam, de a díjazás tekintetében a 20-6 óra közötti időtartam minősül éjszakai munkának.
- Franciaország:** Éjszakai munka a 22-6 óra közötti időtartam. Éjszakai munkavállaló az, aki legalább 3 órát 20-6 óra között teljesít hetente legalább kétszer, vagy évente a tényleges munkaidejéből legalább 270 órát 20-6 óra között teljesít. A napi 8 óra éjszakai műszak a KSZ rendelkezése alapján 10 óra 30 percre emelhető.
- Szlovákia:** Nincs adat.
- Szlovénia:** Éjszakai munka akkor vezethető be, ha a törvényes és egyéb munkavédelmi előírások mellett adottak még az alábbi feltételek: - hosszabb éves szabadság, biztosított pihenő, időszakos orvosi vizsgálat. Külön tiltások szerepelnek a nők éjszakai munkavégzésével kapcso-

latban (nehéz fizikai munka, ha munka férfi munkaerővel elvégezhető, ha nappali műszak nincs teljes mértékben kihasználva). A vállalatoknak szabályzatban kell rögzíteni a fokozott egészségvédelmet élvezők éjszakai munkáját tiltó munkahelyek leírását.

Magyarország: A KSZ csak az ellentételezésről tartalmaz előírásokat.

A törvény értelmében;

Éjszakai munka: a 22-6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Éjszakai műszak: a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka.

Éjszakai munkát végző munkavállaló az, aki a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez.

Az éjszakai munkavégzés és az éjszakai műszak definiálása eltér egymástól szinte valamennyi vizsgált kollektív szerződés tekintetében. Az éjszakai munka 21-6 óra közé tehető, míg az éjszakai munkavégzés esetében a 20-6 közötti időt veszik figyelembe és elegendő két-három órát ezen időszakon belül dolgozni, hogy az éjszakai munkavégzés kapcsolódó külön juttatásban részesüljön a munkavállaló.

IV. A több műszak, az éjszakai műszak, illetve a rendkívüli munkavégzés díjazása a vizsgált hét EU tagország KSZ-ében

Az elemzés során kiderült, hogy országoként más és más fogalmak, megnevezések és megoldási módok mutatkoznak. Ennek következtében az egymással történő, tételenkénti összevetés nem mutatna megfelelő képet a rengeteg kivétel és eltérés miatt, ezért az országokénti bemutatást választottuk. A hozzáértő olvasó számára így is megfelelő ismeretet nyújthat az egyes országokban kialakított gyakorlat, megoldási mód tanulmányozása. Az egyes országokban alkalmazott megoldások lehetőséget teremtenek a szerződő felek számára, hogy a saját országukban is újra gondolják egyik-másik szabályozási területen eddig kialakított gyakorlatukat. Ezt követően tekintsük át az egyes országokban kialakított gyakorlatot.

Ausztria

A túlóra díjazásánál a többletmunka díja és a túlóra, valamint vásár- és ünnepnap végzett munka túlóra díja és a többletmunka pótlékának kiszámításánál a havi bér 1/143-át kell alapul venni. Ezzel a számítási alappal figyelembe veszik mindazt a 12 havi bért meghaladó rendkívüli kifizetést, amivel a túlórát, többletmunkát, vásár- és ünnepnapon végzett munkát díjazták.

A normál munkaóra számításához azonban a havi bér 1/167 részét kell alapul venni.

Túlóra díja:

- A 19 és 6 órán kívül eső túlóra végzésére, illetve a nem vásár- és ünnepnapokon végzett túlórára a pótlék 50%-os.
- Amennyiben a túlóra 19 és 6 óra között esedékes, a pótlék 100%.
- Műszakmunkánál túlórának számít az az idő, amely a mindenkor műszakbeosztás napi meghatározott munkaidejét meghaladja.
- Az első műszak után a 3. túlórától, amennyiben az a naptári nap szerinti 10. munkaóra után van, az időponttól függetlenül 100%-os pótlék jár.
- Többműszakos munka végzésénél a 2. műszak után a 3. és az azt követő túlórákra 100%-os pótlék jár akkor is, ha a túlóra már nem 19 óra után lép fel.
- A 3. műszak utáni túlóránál (éjszakai műszak) 100%-os pótlék jár.
- A vásárnapon végzett munkát, amennyiben azokat a normál munkaidő keretében végzik, a havi bér (1/167) normál munkaidőre eső részének 50%-át kell fizetni.
- A vásárnapon végzett túlórát 100%-os pótlékkal kell kifizetni.
- Az ünnepnapon végzett munka után, ha az azon naptári napon elrendelt normál munkaidőként végeznek, 50%-os ünnepnapon végzett munkára eső pótlék jár. Ez a szabályozás a több műszakban dolgozó munkavállalókra csak abban az esetben vonatkozik, ha az ünnepnapon végzett munka után nem kapnak kiegészítő pihenőnapot.
- Amennyiben az ünnepnapon végzett munka meghaladja a vonatkozó heti munkanapra meghatározott normál munkaidőt, úgy a végzett túlórára 100%-os pótlék jár.

- Amennyiben a munkavállalót az üzem elhagyását követően túlóra végzésére visszahívják, úgy a lakás elhagyásától, valamint a lakásba való visszaérési időszakokra számítva is 100%-os túlóra díjat kell fizetni.
- Több pótlék egybeeső esedékessége mellett mindig a legmagasabb pótléket kell fizetni.

Éjszakai pótlék:

- Amennyiben a normál munkaidő a munkaidő-beosztás szerint rendszeresen egészen vagy részben éjszakára esik, úgy az ezt a munkát végző alkalmazottnak külön díjazás jár.

Ennek mértéke: minden 22- óra között vagy a vállalatnál szokásos

3. (éjszakai) műszakban végzett munkaórára: 1,935 €

minden a vállalatnál szokásos

2. műszakban végzett munkaórára: 0,383 €

Németország

Az időpótlékok az óradíjra.

Túlmunka:

- az első 2 órára naponta 25%
 - minden további órára naponta 50%
 - munkarendszerinti munkanapokon, ahol a túlmunka a mindenkor érvényes napi munkaidővel nincs időbeni összefüggésben: 50%
 - olyan túlmunka esetén, melyre a munkavállalót a telefonügyelet idején, vagy a pihenőnapjáról hívják be: 50%
- Az előbbieken említett pótlékok nem egymás mellett kerülnek kifizetésre.

Vasárnapon végzett munka: 50%

Munkaszüneti napokon végzett munka: 150%

Szenteste végzett munka: 12-18 75%

18-24 150%

Szilveszter napján végzett munka: 12-18 50%

18-24 100%

Amennyiben a vasárnapon végzett munka a munkaszüneti napokon, valamint az ünnepnapot megelőző napon végzett munka egybeesik, akkor csak a mindenkor legmagasabb pótlék kerül kifizetésre.

Éjszakai munka: 25%

Váltott műszakban dolgozók reggeli és nyújtott műszakja,

amennyiben nem az éjszakai pótléket kell fizetni 10%

Ez a pótlék a munkarendszerinti munkaidőn túl végzett munka esetén is kifizetésre kerül, amennyiben nem az éjszakai pótléket kell fizetni.

A szabályszerű munkaidő több mint 2 órával történő alkalomszerű eltolódása a munkarendszerinti munkaidőn túli órákra, kivéve a szabályszerű munkaidőnek az üzemi tanáccsal egyeztetett elhalasztása, eltolódása, amennyiben nem a túlmunkára, az éjszakai munkára, vagy a váltott műszakra járó pótlék kerül kifizetésre 10%

Amennyiben az előzőekben meghatározott feltételek közül több is fennáll, akkor a pótlékok – amennyiben ez az előbbieken nem került kifejezetten kizárássra – egymás mellett kerülnek kifizetésére. Több pótlék egybeesése esetén ezek összessége a 200%-ot nem haladhatja meg. Amennyire ezen előírás szerint csökkentésre kerül sor, úgy azokba csak az adóköteles pótlékok kerülnek bevonásra.

A veszélyességi pótlék itt nem kerül beszámításra.

Váltott műszak és éjszakai műszak estén járó szabadnapok:

Azon váltott műszakban dolgozók, akik az ünnepnapokat is magában foglaló váltott műszakban dolgoznak, adott naptári évben 3 szabadnapot kapnak.

Azon váltott műszakban dolgozók, akik a naptári évben kevesebb, mint 12 hónapot dolgoznak váltott műszakban, ezeket a szabad napokat a váltott műszakban végzett tevékenységük időtartamával arányosan kapják meg. Ennek értelmében a 0,5 tört napokat felfelé kerekítik.

Ezen felül a váltott műszakban dolgozók, akiknek munkabeosztása éjszakai műszakot is tartalmaz, a munkabér továbbfizetése mellett az alábbiakban részesülnek:

- az előző évben legalább 40 ténylegesen letöltött éjszakai műszak esetén 2 szabadnap;
- az 50. életévük betöltését követően az előző évben legalább 40 ténylegesen letöltött éjszakai műszak esetén további 1 szabadnap;
- az 52. életévük betöltését követően az előző évben legalább 40 ténylegesen letöltött éjszakai műszak esetén további 1 szabadnap;

Azon munkavállalókra, akik ugyan nem váltott műszakban dolgozók, de az előző évben legalább 40 éjszakai műszakot ténylegesen teljesítettek, a fentebb felsoroltak szintén vonatkoznak.

Olaszország

Túlóradíj:

A munkanapokon teljesített munkaórákat, amelyek meghaladják a heti 38 órás munkaidőt, 50%-kal megemelt óradíjjal kell ellentételezni

Ünnepnapon végzett rendkívüli munka:

Ünnepnapon végzett rendkívüli munkának minősül:

- a) szerződés szerint ünnepnapnak elismert, vasárnapokon, és egyéb napokon végzett munka, amelyet az a dolgozó végez, akinek a beosztása szerint vasárnapra esik a pihenőnapja.
Minden ünnepnapon végzett rendkívüli munkaórát 60%-kal megemelt órabérrel kell ellentételezni.
- b) a műszak viszonylatában valamely, a szerződés értelmében ünnepnapnak minősülő napon végzett munka (a rendes vasárnapok kizárással, eltekintve a húsvét vasárnaptól), ha a munkavállaló beosztása megengedi, hogy a heti pihenőnap ne vasárnapra essen.
A fenti, ünnepnapokon végzett munka minden óráját 60%-kal megemelt órabérrel kell ellentételezni.

Éjszakai munkavégzés – rendkívüli éjszakai munkavégzés – ünnepnapokon teljesített rendkívüli éjszakai munkavégzés

- Kizárólag a járandóság meghatározása céljából éjszakai munkának minősül az a munka, amit a dolgozó 20 és 6 óra között végez.
- Minden, nem műszakban, éjszaka végzett munkaórát, amit a dolgozó rendes munkarend szerint végez nem ünnepnapon, az óradíja 50%-kal megemelt díjazással kell ellentételezni.
- Minden, munkanapon végzett éjszakai rendkívüli munkát a dolgozó óradíjának 60%-ával megemelt díjazással kell ellentételezni.
- Minden, ünnepnek minősített napon végzett rendkívüli éjszakai munkaórát, a dolgozó óradíjának 75%-val megemelt díjazással kell ellentételezni.

Heti pihenőnapon végzett munka

- A felek megegyeznek, hogy amennyiben a dolgozók a rendes heti pihenőnapjukon négyórás, vagy annál hosszabb munkavégzést folytatnak, az ellentételezés érdekében egy teljes pihenőnapra jogosultak, fenntartva, hogy a ténylegesen ledolgozott munkaórák szerint az óradíjuk 60%-val (éjszakai munkavégzés esetén 75%-kal) megemelt díjazás illeti meg őket.

Franciaország:

Műszakpótlékok:

A folyamatos műszakban végzett munkatevékenység díjazása az alábbi pótlékok szerint valósul meg:

10% : hétköznap, nappali munkavégzés (6–20 óráig)

30% : hétköznap, éjszakai munkavégzés (20–6 óráig)

50% : vasárnap és munkaszüneti napok (éjszakai és nappali munkavégzés).

A túlóra díjazása: (a következő pótlékok útján valósul meg)

Nappali munkavégzés (hétköznap): 50%.

Nappali munkavégzés (vasárnap vagy munkaszüneti napokon): 75%.

Éjszakai munkavégzés (hétköznap): 100%.

Nappali munkavégzés (vasárnap vagy munkaszüneti napokon): 125%

Éjszakai munkavégzésre kerül sor, ha a munkatevékenységet 20 óra és 6 óra között végzik.

A folyamatos műszakba beosztott munkavállalók törvényes munkaidőn túl végzett munkája is túlórának minősül, ám ezért a túlórapótlék 50%-át kapják.

Az éjszakai, illetve nappali túlórákat mind szakaszos, mind a folyamatos műszakban dolgozók esetében, amennyiben az üzemeltetési feltételek megengedik, pihenőidőben kell megváltani, ennek kiszámítására a fent említett pótlékokat kell alapul venni.

Ünnepnap pótleték:

A folyamatos munkarendben dolgozó, ünnepnapon pihenőnapját töltő munkavállaló még egy nap pótlék nélküli díjazású napra jogosult.

Az ünnepnapon tényleges munkavégzésre beosztott folyamatos munkarendben dolgozó munkavállaló nappali munkavégzés esetén besorolási órábère 1,75 szorzóval növelt, éjszakai munkavégzés esetén besorolási órábère 2,25 szorzóval növelt pótlékra jogosult.

A megállapodás aláírói megállapodtak abban, hogy az éjszakai munkát folyamatos munkarendben végző munkavállalók minden évben legalább egy pihenőnapot kapnak a folyamatos munkarendhez kötődő pótlékok keretében.

Szlovákia

Éjszakai pótlék:	0,94 €/ó
Délutáni pótlék több műszak esetén:	0,22 €/ó
Nehéz körülmények pótléka:	0,34 €/ó
Normál túlóra:	25% pótlék
Kockázatos helyen végzett túlóra:	35% pótlék
Munkaszüneti napi munkavégzés:	100% pótlék
December 24-i munkavégzés:	150% pótlék
Szilveszteri (dec.31. 14 ó-jan. 01. 6 ó) :	150% pótlék
Szombati munkavégzés:	0,77 €/ó
Vasárnap munkavégzés:	0,94 €/ó

Szlovénia

Bérpótlékok

- A dolgozók pótléokra jogosultak az időnként ismétlődő, valamint a munkahely alapvető besorolásában nem szereplő rendkívüli munkafeltételek, illetve a munkaidő specifikus átcsoportosítása esetében.
- A pótlékok nem zárják ki egymást, kivéve a vasárnapi és ünnepnap munkapótléka esetében. Amennyiben a két pótlék azonos napra érvényes, a magasabb pótlékot kell kifizetni.
- A pótlékok csak arra az időszakra járnak, amikor a dolgozó olyan körülmények között dolgozott, amelyek fennállása esetében, a pótlék öt megilleti.
- A pótlék kiszámítási alapja a dolgozónak a teljes munkaidőre megállapított alapbére, illetve a megfelelő óradíj.

Szolgálati évek után járó pótlék:

- A dolgozónak minden év szolgálati időért az alpbér 0,5% bérpótlék jár.
- A több mint 25 év szolgálati idővel rendelkező dolgozó nők esetében, minden 25 éven túli munkaévre a pótlékot 0,25%-kal kell növelni.

A munkakörülmények után járó pótlék:

A kedvezőtlenebb körülmények esetében az alpbér óradíját az alábbi százalékarányban kell növelni:

1. éjszakai munka	40%,
2. több műszak esetében, a 14 és 6 óra közötti időben:	10%,
3. vasárnapi és ünnepnap munká, valamint a törvény szerinti, munkaszüneti napokon végzett munka	50%,
4. a teljes munkaidőn túli munka (hagyományos túlóra)	40%,

sürgős hibaelhárítás miatti, teljes munkaidőn túli munka (túlóra – berendelésre)	50%,
5. otthoni készenlét	
- munkanapokon	20%,
vasárnapi és ünnepnap munká, valamint a törvény szerinti, munkaszüneti napokon, valamint az Áramgazdálkodás Napján	30%.

Környezeti hatások miatti bérpótlékok:

A nehéz körülmények, negatív környezeti hatások és fokozott veszély mellett végzett munka esetében, a IV. 3. tarifaosztály (önálló szerelő) bérének óradíj százaléka jár a dolgozónak:

1. Magasban végzett munka:	
- 3 m-12 m között	12%
- 12 m-20 m	25%
- 20 m felett	50%
2. Kedvezőtlen időjárási viszonyok közötti munka:	
- 10 °C alatt	25%
- esőben, havazáskor és 15/sec-ot meghaladó szélben	20%
- több mint 30 cm hóban	30%
3. Vezetéknában végzett munka	10%
4. Kompresszorral vagy motorfűrésszel végzett munka	15%
5. Nagy porban, gázok mellett, 40 °C felett és egyéb rendkívüli körülmények között végzett munka (tartályokban végzett munka, kazánok tisztítása, mész rakodása, szénsilók tisztítása, elektromos szűrők tisztítása, hegesztés, stb.)	30%
6. Magas frekvenciájú készülékekkel végzett munka (kábelek magasfeszültségű próbája, meghibásodások lokalizálása, szigetelési szilárdság próbája)	15%
7. Feszültség alatt lévő berendezéseken végzett munka (az áramfeszültség veszélyével kapcsolatos munkavédelmi szabályzat alapján)	200%
8. Kapcsolási beavatkozások feszültség alatt lévő berendezéseken	30%
9. Föld alatti hidromechanikai berendezéseken végzett munka	30%

Speciális munkakörülmények miatti pótlékok:

A dolgozót bérpótlék illeti meg olyan esetben is, amikor sugárzás miatt fennáll a radiológiai sérülés veszélye.

Ezek a pótlékok az ionizáló sugárzás övezetében végzett munka esetén az alapbér órabérének százalékarányában kerülnek elszámolásra:

- a 2,5 mSv/h H övezetben	10%
- 2,5 mSv/h 1000 mSv/h H övezetben	20%
- a 1000 mSv/h H övezetben	30%

(H – az ekvivalens adag sebessége)

Az ionizáló sugárzás övezetében végzett rendkívül veszélyes munkakörülmények esetében, az adott körülmények között végzett effektív munka esetében a bérpótlék mértéke 300%.

Magyarország

Bérpótlékok

Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

Éjszakai munkavégzés esetén (22–6 óráig) a munkavállalót 20%-os bérpótlék illeti meg.

Többműszakos munkaidő-beosztásban dolgozóknál

- Délutáni munkavégzés esetén (14–22 óráig) a műszakpótlék mértéke 20%.
- Éjszakai munkavégzés esetén (22–6 óráig) a műszakpótlék mértéke 40%.
- A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45%-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalányfizetés esetében külön délutáni és éjszakai műszak után további pótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi kollektív szerződés szerinti délutáni és éjszakai pótlék.

Rendkívüli munkavégzés pótléka:

Munkanapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabérének felül bérpótlék illeti meg, amelynek mértékét a helyi kollektív szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja.

Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb,

- mint:
- Az első 2 rendkívüli munkaóra után a személyi alapbér 50%-a
 - A 3-4 órában végzett rendkívüli munka után a személyi alapbér 70%-a
 - 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén, a személyi alapbér 100%-a

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett a munkavállaló részére szabadidő is biztosítható a helyi kollektív szerződésben meghatározott feltételek szerint.

Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka:

- A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munka esetén a pótlék mértéke 125%.
- A pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munka:

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkáért a munkavállalót a rendkívüli munka idejére járó munkabérének felül távolléti díj és a fenti pontban leírtak is megilletik.

Készenléti, ügyeleti díj:

Készenléti díj

- munkanapokon 25%
- pihenő- és munkaszüneti napon 30%

Ügyeleti díj

- munkanapokon 40%
- pihenő- és munkaszüneti napokon 45%

Munkaszüneti napi pótlék:

Munkaszüneti napon, a munkaidő-beosztás alapján munkát végző havidíjas munkavállalót a havi munkabérének felül távolléti díj és – ha műszakpótlékban (pótlékátalányban) nem részesül – 50%-os pótlék illeti meg.

Összegzés:

Általánosságban megállapítható, hogy a rendkívüli munkavégzéseket a KSZ-k különböző mértékű %-ban megállapított pótlékkal ismerik el. A vizsgált KSZ-k közül a német és a szlovén viszonylag alacsonyabb pótlékszinteket tartalmaz, míg a szlovák és a magyar magasabbakat. Különösen figyelemre méltó, hogy a speciális munkakörülményeket elismerő pótlékok tekintetében az osztrák és a szlovák KSZ nem a%-os, hanem a fix összegű díjazási módszert alkalmazza. Ez a megoldás azért is szimpatikus mivel a különleges körülményeket egyformán elszennvedő munkavállalók számára egyenlő ellentételezést biztosít. Ebben a tekintetben a szlovák szabályozás még egy különlegességgel szolgál, nevezetesen, hogy a szombati és a vasárnapi munkavégzést is fix pótlékos díjazással ismeri el. Különlegesség a szlovén szabályozásban a számszerűen is sok munkakörülményi pótlék. Figyelemre és követésre méltónak tartom a német szabályozási megoldást, amely a többletterhelést (váltóműszak, éjszakai munkavégzés) szabadnapokkal ellentételezi. Ez a megoldás lehetővé teszi a munkavállalók munkaképességének megőrzését, ezáltal a foglalkoztatásban való hosszabb ideig történő benntartását.

V. Az E.ON Energie, az RWE és a magyar villamosenergia-ipar ágazati szintű kollektív szerződéseinek összehasonlító elemzése

A szabályozási terület tekintetében alapvető eltérések mutatkoznak.

Németország

Országos szintű, a közszolgáltatás területére érvényes KSZ (tarifaszerződés) a ver.di által megkötve.

A villamosenergia-ipar területén 32 önálló tarifaszerződés van hatályban. A szövetségi szinten megkötött tarifaszerződés lehet több tartományra hatályos, vagy konzern szintű. Ezen felül több kisebb érdekkört (100-150 fő) érintő tarifaszerződés tartozik még a fenti körbe.

E.ON Energie; RWE szintű KSZ, azonos tulajdonosi körhöz tartozó vállalatok tarifaszerződése (konzern szintű), szakmai szakszervezetek kötik.

Helyi (vállalati) szinten üzemi megállapodások, üzemi tanácsok kötik.

Magyarország

Országos szinten nincs KSZ (tarifaszerződés), az OÉT-en kötött megállapodások a tartalmukat tekintve nem elégitik ki a fenti kritériumokat.

Ágazati szintű KSZ-t a szakmai szakszervezet (EVDSZ) köt, valamennyi villamosenergia-ipari vállalatra nézve, tulajdonosi hovatartozástól függetlenül (teljes körű hatályosulás a kiterjesztési aktussal).

Helyi (vállalati) szinten KSZ, amelyet a munkahelyi szintű szakszervezetek köneik. (A hangsúly, a részletekbe menő szabályozás és a mértékek tekintetében is, a helyi KSZ-en van. Az ágazati KSZ jelentősége a kötelezően betartandó minimális értékben rejlik, illetve a párbeszéd kialakításában, fenntartásában.)

A különböző szintű szabályozások tartalmi tekintetben is jelentős eltéréseket mutatnak. Erre a következőkben bemutatott részletes elemzés során külön kitérek.

Szervezeti és személyi hatály

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
A tarifaszerződés hatálya alá tartozó, teljes munkaidős munkavállalók.	A tarifaszerződés hatálya alá tartozó, teljes munkaidős munkavállalók.	A szerződést kötő VTMSZ tag A szerződéshez csatlakozó munkáltató Akire a kiterjesztés hatálya vonatkozik: a fenti munkáltatókkal munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. szerinti vezetőket.
<i>Kire nem vonatkozik?</i> Rövid távú (határozott idő) foglalkoztatottak Mérőleolvasók, pénzbeszedők Képzésben résztvevők (betanulók 24 hónapig), diákok, Szakmunkástanulók (rájuk külön szerződés van érvényben), Különös javadalmazásúak (személyi bér)	<i>Kire nem vonatkozik?</i> Rövid távú (határozott idő) foglalkoztatottak Képzésben résztvevők (betanulók 24 hónapig), diákok Szakmunkástanulók (rájuk külön szerződés van érvényben)	

A személyi hatály tekintetében a német szabályozás jelentős munkavállalói kört kivon a KSZ hatálya alól, de ez nem jelenti az ezen a területen foglalkoztatottak kiszolgáltatottságát, mivel rájuk külön speciális szabályozás vonatkozik. Különleges megoldás az ún. személyi bérrel rendelkezők helyzete, rájuk sem vonatkozik a KSZ. A magyar gyakorlatban is komoly szakmai viták dúlnak, az ún. menedzser szerződésekkel rendelkezők jogi státusa körül, nevezetesen, hogy rájuk vonatkozik-e KSZ. A magyar jogszabály csak a cégek elsőszámú vezetői és az ő első számú helyettesei tekintetében teszi lehetővé, illetve mondja ki, hogy rájuk nem vonatkozik a kollektív szerződés.

Időbeli hatály

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
2003. június 1-jén lépett hatályba. Felmondás: 3 éves moratórium (2006. 12. 31.) ezt követően 6 hónapos felmondási idő	2006. július 1-jén lépett hatályba. Felmondás: 2010. dec. után, 6 hónapos határidővel. Amennyiben felmondásra nem kerül sor, a határidő minden esetben további egy évvel meghosszabbodik.	2008. július 1-jén lépett hatályba. Felmondás: 6 hónapos határidővel, csak a VKSZ egészére.

Az időbeli hatálynál, a szerződés felmondás szabályozása érdemel külön figyelmet. Az általános felmondási idő 6 hónapban történő rögzítése egyforma, de a német KSZ-k tekintetében a szerződéskötéstől számított felmondási moratórium időtartama jelentős. Különleges az RWE esetében a felmondási moratórium meghosszabbítására vonatkozó szabályozás.

Munkaszerződés

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Kötelező írásbeliség. Tartalmi követelmények: - Munkaviszony kezdési időpontja - Munkafeltételek - Üzemi beosztás - Javadalmazás (bértarifa besorolás) - Munkavégzés helye - Egyéb megállapodás lehetséges	Kötelező írásbeliség. Tartalmi követelmények: - Üzemi beosztás - Javadalmazás (bértarifa besorolás) - Egyéb megállapodás lehetséges.	Kötelező írásbeliség. Tartalmi követelmények: - Munkakör - Munkavégzés helye - Munkaviszony időtartama - Személyi alpbér - Egyéb megállapodás lehetséges

A munkaszerződések írásbeliséghez kötése tekintetében nincs eltérés a vizsgált KSZ-k között. A tartalmi követelmények tekintetében is nagy a hasonlóság és mindegyik esetben lehetőség van egyéb megállapodások rögzítésére. Megfigyelhető, hogy egyik KSZ sem törekszik a törvényi előírásokon túlmenő egyedi szabályozásra.

Bejelentési kötelezettség

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Mellékfoglalkozás, egyéni vállalkozás. A munkáltató engedélye alapján folytatható, ha az nem gátolja a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítését.	Mellékfoglalkozás. A munkáltató engedélye alapján folytatható, ha az nem gátolja a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítését.	Nincs KSZ szabály, de a törvény szerint minden munkavégzésre irányuló jogviszonyt be kell jelenteni és a munkáltató akkor tilthatja meg ennek folytatását, ha az érdekeibe ütközik.

A két német KSZ között csak annyi a különbség, hogy az E.ON Energie az egyéni vállalkozást is nevesíti. A magyar VKSZ nem tartalmaz szabályozást e témakörben, de a hatályos jogszabályok hasonló megoldást tartalmaznak.

Próbaidő

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
6 hónap	6 hónap	Helyi KSZ-k szabályozzák (jellemzően 15 és 90 nap között)

A német szabályozás egységesen 6 hónapot állapít meg. A magyar VKSZ nem tartalmaz erre vonatkozó szabályt, de a helyi KSZ-k élnek a törvényben biztosított lehetőséggel, miszerint a próbaidő 30 nap, de ettől a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján rövidebb és hosszabb, legfeljebb három hónapig terjedő próbaidő is kiköthető. Ennek megfelelően a helyi KSZ-k általában munkakörökhöz kötötten 15 és 90 nap közötti próbaidőt határoznak meg.

Felmondási idő

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Egy évnél rövidebb munkaviszony esetén 1 hónap a hónap végéig.	A próbaidő lejártát követően a határozatlan idejű munkaviszony mindkét fél részéről 6 hetes felmondási idő betartásával, a mindenkori naptári negyedév végével mondható fel.	Elismert munkaviszonyt alapul véve:
E fölött: több mint 1 évnél 6 hét a hónap végéig		
több mint 5 évnél 3 hónap	A 25. életév betöltésétől a felmondási idő mindkét fél részéről - megszakítás nélküli munkaviszony esetén - az alábbiak szerint alakul:	5 évig 45 nap
több mint 8 évnél 4 hónap a negyedév végéig	5 év munkaviszonynál 3 hónap	5-10 év között 60 nap
több mint 10 évnél 5 hónap	8 év munkaviszonynál 4 hónap	10-20 év között 90 nap
	12 év munkaviszonynál 5 hónap	
	12 év munkaviszony felett 6 hónap	20 év felett 120 nap
	A munkaviszony felmondása mindig a naptári negyedév végével történhet.	Felmentési idő: A felmondási idő 75%-a a munkáltató általi felmondás, illetve 100%-a nyugdíjba vonulás esetén.

A felmondási idő mértéke a német KSZ-k esetében lényegesen magasabb, mint a magyar VKSZ-ben. A magyar szabályozás esetében a helyi KSZ-ek ettől magasabb értékeket tartalmaznak meg és itt is jellemző a munkakörökhöz kötött differenciálás.

Munkaidő

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
36 óra/hét 12 hónap átlagában	38 óra/hét 13 hét átlagában	40 óra/hét
36-30 óra közé csökkenthető az ÜT időben történő értesítése mellett. 30 óra alá az ÜT-vel történő egyetértés alapján csökkenthető. Munkaidő számla alkalmazása esetén ±150 óra/év	ez indokolt esetben az ÜT-vel történő megállapodás alapján meghosszabbítható.	Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőnek 6 hónap átlagában kell kiegyenlítődnie. A havi munkaidő maximum 200 óra lehet és túlórával együtt sem haladhatja meg a 232 órát.

A munkaidő tekintetében két dolog érdemel külön figyelmet. Az egyik, hogy a német szabályozásnál az E.ON esetében a 36 óra csökkentésének lehetőségét szabályozzák, az RWE esetében pedig a 38 óra növelését, illetve ennek szabályozási lehetőségét az Üzemi Tanácsra bízzák. A másik, hogy a magyar VKSZ külön nem tartalmazza, de az éves bér megállapodáskor a napi pihenőidőt a munkaidő részévé nyilvánították, ezáltal a tényleges heti munkaidő 38,3 órára csökkent.

Pihenőidő

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Két munkavégzés között 11 óra.	Két munkavégzés között 11 óra.	Nincs adat helyi KSZ-kben, illetve a törvényben kerül szabályozásra.
8 órára csökkenthető, ha készenlétben vagy ügyeletben történik a munkavégzés. (A 8 óra a lakóhely elérésekor kezdődik!)	2 órával csökkenthető, ha 3 hét átlagában a pihenőidő kiegyenlítésre kerül. 8 órára csökkenthető, ha telefonos készenlét alatt a munkavállalót munkavégzésre berendelik.	(Törvény szerint 11 óra, indokolt esetben 8 órára csökkenthető a KSZ-ben meghatározott esetekben)

Általánosan a két munkavégzés közötti 11 óra pihenőidő megegyezik az EU irányelvben leírtakkal. A magyar szabályozás tekintetében erről a törvény rendelkezik. A csökkentés lehetőségével mindkét német KSZ él, eltérő módon. Az RWE szabályozása általában lehetővé teszi a pihenőidő 2 órával történő csökkentését, amennyiben a pihenőidő 3 hét átlagában az átlagos 11 órára kiegyenlítődik. Nyolc órára csak a készenlét és ügyelet alatti munkavégzés során csökkenthető a pihenőidő, az E.ON esetében ezt 8 órát a lakóhely

elérésétől kell számítani. A magyar szabályozási gyakorlatban a helyi KSZ-k tartalmaznak előírásokat arra vonatkozóan, hogy mely esetekben lehet a pihenőidőt 8 órára csökkenteni.

Túlóra

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
El kell kerülni! Túlóra-elrendelés csak a vezetés és az ÜT közötti megállapodás alapján lehetséges.	El kell kerülni! A napi munkaidő, túlórával együtt max. 10 óra lehet.	300 óra/év A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdek által szükségessé váló, legalacsonyabb mértékben rendeljék el.

A két ország szabályozása között lényeges eltérés mutatkozik. A német szabályozás abból indul ki, hogy ne legyen túlóra. Amennyiben mégis szükséges, azt csak az ÜT-vel történő megállapodás alapján lehessen elrendelni. A magyar szabályozás eleve feltételezi a rendszeres túlóráztatást és ennek elrendelhető maximumát kívánja meghatározni. Ezt is olyan sajtószerű módon, a törvényi maximumtól a KSZ-kben felfelé is el lehet térni, az éves 300 óra eléréséig. A VKSZ élt is ezzel a lehetőséggel. Ennek oka, hogy a kollektív alkuk során a munkáltatók ezt kérik cserébe a szakszervezetek egyéb követeléseinek ellentételezésére.

Pótlékok

Megnevezés	E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Túlóra: Munkanap 1; 2 óra Munkanap további óra	25% 50%	25% 50%	50 % 3-4. óra 70% 4. óra után 100%
Éjszakai műszak utáni túlóra Szabadnapi túlóra Vasárnapi túlóra Húsvét- és pünkösdvasárnap, szenteste, újév	25% 50% 70% 175%	25% 50% 50% 150%	125 % 125 % 25% + távolléti díj
Egyéb törvényes ünnep	125%	minden tv-es ünnepen, kivéve szenteste: 12-18 ó 75% 18-24 ó 150% szilveszter: 12-18 ó 50% 18-24 ó 100%	

Megnevezés	E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Műszakpótlékok: Éjszakai	több műszak esetén: 20-0 óra 30% 0-4 óra 40% 4-6 óra 30% egyéb éjszakai műszak esetén 20-6 óra között 50%	25%	több műszak esetén: 40 % egyéb éjszakai műszak esetén 20-6 óra között 20 %
Váltott műszakban dolgozók reggeli- és nyújtott műszakja, ha nem az éjszakai pótlékot kell fizetni	nincs	10%	nincs
A szabályszerű munkaidő több mint 2 órával történő alkalmasszerű eltolódása a munkarend szerinti munkaidőn túli órákra, (kivéve a szabályszerű munkaidőnek az üzemi tanáccsal egyeztetett elhalasztása, eltolódása) amennyiben nem a túlmunkára, az éjszakai munkára, vagy a váltott műszakra járó pótlék kerül kifizetésre			
Délutáni Megszakítás nélküli munkarend műszakpótlék átalánya (Külön délutáni és éjszakai pótlék nincs.)	nincs nincs	10% nincs	nincs 20 %
Nehézségi pótlék	nincs üzemi megállapodás	nincs fajtánként 25% de max. 50%	45% helyi KSZ-ek

A pótlékok nagyon színes képet mutatnak. A fajtánként történő összehasonlítástól eltekintve, ezt minden olvasó megteheti. Ami tendenciaként megfigyelhető, hogy a német pótlékok

általában alacsonyabbak, de differenciáltabbak, ezáltal számszerűleg is többfajta létezik. A magyar szabályozás ágazati szinten kevésbé differenciált és általában magasabb értékeket tartalmaz. Ezt a helyzetet a helyi KSZ-k úgy módosítják, hogy növekszik a differenciálódás (számszerűen növekszik a pótlékok száma) és tovább nőnek az értékek.

Pótszabadságok

Megnevezés	E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Megszakítás nélküli munkarend, vagy több műszakos váltóműszak.	szabadnap 3 vagy 4 műszak 6 nap, 5 és 6 műszak 5 nap, 40 éjszakai műszak 2 nap.	Akik az ünnepnapokat is magában foglaló váltott műszakban dolgoznak, adott naptári évben 3 szabadnap. Akik a naptári évben kevesebb, mint 12 hónapot dolgoznak váltott műszakban, ezeket a szabad napokat a váltott műszakban végzett tevékenységük időtartamával arányosan kapják meg. Ennek értelmében a 0,5 tört napokat felfelé kerekítik. Ezen felül a váltott műszakban dolgozók, akiknek munkabeosztása éjszakai műszakot is tartalmaz, az alábbiakban részesülnek: 1. az előző évben legalább 40 ténylegesen letöltött éjszakai műszak esetén 2 nap; 2. az 50. életévük betöltését követően az előző évben legalább 40 ténylegesen letöltött éjszakai műszak esetén további 1 nap; 3. az 52. életévük betöltését követően az előző évben legalább 40 ténylegesen letöltött éjszakai műszak esetén további 1 nap.	5 nap (tört év esetén időarányos rész) kivéve, ha föld alatti, illetve egészségre ártalmas munkakörü pótszabadság jár.

Megnevezés	E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Egész évben készenlélet ellátó munkakör Túlóra 200 óra/év 250 óra/év	nincs nincs nincs	nincs	3 nap
Házasságkötés	Szükséges mérték (max 3nap)	nincs	1 nap
Gyermek születés	Szükséges mérték (max 3nap)	nincs	További 1 nap
Egyéb mentesítéses napok	Súlyos beteg a családban Haláleset a családban	2 nap 2 nap	2 nap 3 nap
	Üzemi érdekből történő költözés	Nincs	az Mt. illetve a helyi KSZ-ek alapján
		Specifikus képzés	2 nap
		Első lakásba költözés	2 nap
		Gyermek házassága	1 nap
		Ezüstlakodalom	1 nap
		Gyermek konfirmálása, bérmlása, első áldozása	1-1 nap
Szenteste és szilveszter	Fizetett szabadnap (kivéve váltó műszak)	Nincs	

Megnevezés	E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
Szakszervezeti munkaidő kedvezmények	Választott képviselőket a reprezentatív szakszervezet elnökségi vagy szakcsoportüléseire és megbeszéléseire, és évi 14 napig szakszervezeti tanfolyamokon munkajog, üzemi alkotmányjog témájában továbbképzésre; kollektív szerződésalkötési tárgyaláson, vagy a kollektív szerződés előkészítését szolgáló bizottsági üléseken való részvétel idejére.	Választott képviselőket a reprezentatív szakszervezet elnökségi vagy szakcsoportüléseire és megbeszéléseire, évi 14 napig szakszervezeti tanfolyamokon munkajog, üzemi alkotmányjog témájában továbbképzésre; kollektív szerződésalkötési tárgyaláson, vagy a kollektív szerződés előkészítését szolgáló bizottsági üléseken való részvétel idejére.	Nincs (helyi KSZ-ben előfordul) minden 3 szakszervezeti tag után havi 2 óra munkaidő-kedvezmény minden 10 szakszervezeti tag után évente 1 nap fizetett szabadság

A pótszabadságok és munkaidő kedvezmények tekintetében, ha lehet még a pótlékoknál is színesebb a kép. Ezek között mindenki kedvére válogathat. Általosságban megállapítható, hogy a német szabályozások nagyon hasonlítanak egymásra és lényegesen több jogcímen tesznek lehetővé pótszabadságot, vagy fizetett szabadidőt, mint a magyar szabályozás. Megjegyzendő, hogy magyar viszonylatban az elmúlt egy-két évben kedvező változás tapasztalható. Ennek eredményeként a helyi KSZ-kben, legtöbb esetben éppen a külföldi, német, francia példák hatására egyre több speciális pótszabadság, fizetett szabadidő kerül szabályozásra.

Hűségpénz (Törzsgárda-jutalom)

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
10 év 1/2 havi bér	25 év 7 200 €	Nincs szabályozva - helyi KSZ-k tartalmazhatnak ilyen szabályt
20 év 1 havi bér + 1 nap	40 év 9 800 €	
30 év 1 1/2 havi bér + 1 nap	50 év 12 000 € + az ünneplés napja mellett	
40 év 2 1/2 havi bér + 2 nap	1-1 nap fizetett szabadnap	

Érdekes eltérést mutat a két német szabályozás, ami a díjazás alapelvét érinti. Az E.ON esetében személyibér alapú a jutalmazás, míg az RWE esetében a fix összegű jutalmazást választották. Továbbá kiemelendő a pénzjutalom melletti fizetett napok rendszere, mint a jutalomhoz kötődő speciális juttatás. A magyar ágazati szabályozás nem tartalmaz erre vonatkozó szabályt. Ennek oka, hogy a rendszerváltást követő első évtizedben a munkáltatók mindent elkövettek ezen juttatás eltörlése érdekében. Azoknál a nagyvállalatoknál, illetve az ezekből létre hozott kisebb társaságoknál maradt fenn hasonló juttatás, ahol a szakszervezetek erős érdekérvényesítéssel rendelkeztek. Az utóbbi években, szintén a külföldi példák alapján a helyi szabályozásokban ismét feltűnik ennek a jutalmazási formának egy-egy alakja.

Vagyoni hatású juttatás

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
480 €/év (40 €/hó) szabad döntés alapján befektetési lehetőségek: Részvény Üzemi nyugdíj Bér, de lehet magánnyugdíjba is	300 € jutalomként júniusban	13. havi fizetés - a mértékről és a fizetési feltételekről a helyi KSZ-k rendelkeznek. Önkéntes nyugdíjpénztári befizetés 4,5% Önsegélyező pénztári hozzájárulás - 2000 Ft/hó Egészségpénztári befizetés - helyi szinten szabályozva a mérték

Ez a juttatási forma nehezen összehasonlítható a két ország eltérő hagyománya miatt. Az összehasonlítás során önkényesen rendeztem egymás mellé a német és a magyar juttatások különböző formáit. Ezzel az volt a célom, hogy érzékeltessem a különböző juttatások fajtánként eltérhetnek ugyan, de ettől még hasonló értékeket képviselhetnek. Ebben az összevetésben a 13. havi fizetés, vagy az önkéntes nyugdíjpénztári befizetés értéke versenyképes a német vagyoni juttatással.

Karácsonyi pénz

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
A bértábla szerinti bér 1/12 része × a ledolgozott hónapok számával. Visszafizetési kötelezettség, ha a munkaviszony a munkavállalóra visszavezethető okból a következő év április 1-je előtt megszűnik	Első foglalkoztatási évben 1/2 havi bér, Második foglalkoztatási évtől 1 havi bér. Feltétel: július 1. előtti munkaviszony és a kifizetés napján ne álljanak felmondás alatt. Időarányos rész jár azoknak, akik 07. 01. után léptek be, illetve akik nyugdíjazás miatt állnak felmondás alatt. A visszafizetési kötelezettség itt is fennáll.	nincs – helyi KSZ-ekben előfordul.

Ilyen jellegű juttatás a magyar VKSZ-ben nem szerepel, a helyi KSZ-kben előfordult. A múlt idő azért indokolt, mert ott is, ahol korábban létezett ilyen juttatás, azt a cafeteriarendszer részévé tették. A két német szabályozás nagy hasonlóságot mutat, a mértéket tekintve azonosnak is mondható.

Eredményfüggő bér

E.ON Energie	RWE	Magyar VKSZ
1 havi bér 20–100 %-a ROCE üzemgazdasági index szerint 6% ROCE > 20% 12% ROCE = 60% 18% ROCE < 100% (normál vállalati eredmény esetén 60%)	nincs	nincs – helyi KSZ-ekben előfordul

Figyelemre méltó, hogy eredményfüggő bér a két német szabályozás közül csak az E.ON-nál található. A magyar helyi szabályozási környezetben ún. bónusz rendszerek már fellelhetők.

A vizsgált német KSZ-k részletes szabályokat tartalmaznak. Az üzemi megállapodások hatáskörébe általában az alábbiak tartoznak:

- Munkaidő beosztása
- További utazási idők fizetése
- Munka előkészítő és befejező tevékenység mikor tartozik a munkaidőbe
- Bérfizetés időpontja
- Készenléti díj és kifizetése
- Pótlékok, díjak, ráfordítások és költségek stb. általánosítása.

A magyar VKSZ ezzel szemben általában keretjellegű szabályokat tartalmaz, illetve a kötelező minimumokat szabja meg. A helyi szintű KSZ-k tartalmazzák a részletszabályokat, illetve a mértékek tekintetében jelentősen eltérnek a VKSZ-től a munkavállalók javára.

BÉRRENDSZEREK

A részletes bemutatás előtt rögzíteni szükséges, hogy a magyar villamosenergia-iparban jelenleg nincs egységes bértarifa rendszer. A munkahelyi szintű KSZ-k esetenként tartalmaznak bértarifa rendszereket, de tartalmilag, szerkezetileg ezek jelentős eltéréseket mutatnak. Ennek oka egyrészt az ágazati szabályozás, másrészt az országos szintű iránymutatások, szabályozások teljes hiánya. Ennek megfelelően az elemzés során nem volt alkalmazható az összehasonlító módszer, ezért az egyes rendszerek külön-külön történő bemutatását választottam.

E.ON Energie:

A tarifa szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál egy egységes javadalmazási rendszer került bevezetésre, amely kiegészül egy teljesítményértékelési rendszerrel.

Bércsoportok:

- A – egyszerű tevékenység (segédmunka, takarítás, stb.)
- B – betanított munka (rövid, egyszerű betanulást igénylő munka pl.: konyhai kisegítő, postázás)
- C – bonyolult betanított munka (átfogó technikai/szervezési ismeretet igényel pl.: sugárvédelem, labor, épületüzemeltetés)
- D – egyszerű szakmunka (szakmunkás, műszaki értékesítési előadó)
- E – szakmunka kiegészítő szakképesítéssel
- F – termelésirányító (művezető, előmunkás átfogó vezetési feladattal, technikus, műszaki értékesítési előadó technikus, illetve szakközgazdász végzettséggel)
- G – önálló munkatárs (a fentiek, de saját felelősségű, önálló munka, vagy különösen igényes szakterület)
- H – (szak)főiskolai végzettség (átfogó és kiemelt vezetői feladat, szakértő önálló felelősséggel)
- I – vezetők

Alapbér:

Minden bércsoporthoz tartozik egy alapbér (képzésből történő átvétel esetén – gyakornoki idő – 12 hónapig 6,5%-kal csökkentett alapbér jár).

Átvezetési komponens:

A változás kezelését hivatott szolgálni

Alapbér + Átvezetési komponens = Egyéni alapbér

Követelmény komponens:

A bércsoporton belül a tevékenység követelményeinek értékelése

- 6% - magasabb követelmény teljesítményre
- 12% - még magasabb követelmény teljesítményre

Tapasztalati komponens:

2 év után 2%

5 év után 5%

8 év után 8%

A munkáltatónál létesített munkaviszony a számítás alapja, a korábbi munkaviszony akkor kerül beszámításra, ha törvény vagy kollektív szerződés rendelkezése szerint került sor az újra foglalkoztatásra.

Teljesítménykomponens:

Egyéni 0–10% között

Az egyéni teljesítménykomponens üzemi középértéke 4,5–5% sávban helyezkedik el. Az előző év (12hónap) célteljesítménye és egyéni teljesítménye alapján a következő 12 hónapra határozzák meg, folyó év április 1-jével. (Új belépő esetén 6 hó után értékelnek, szakmunkástanuló esetén 3 hó után)

Értékelés:

Elért célok

Teljesítendő teljesítmény kritériumok – ezekről meg kell állapodni a munkavállalóval 6 hónap elteltével közbenső értékelést kell tartani, a teljesítmény csökkenést a vezető köteles jelezni, megvitatni a munkavállalóval és ezt dokumentálni.

Az értékelés alanyai: vezető – munkavállaló

Kivételes esetben: személyzeti osztály – ÜT képviselői.

A – C bércsoport – nincs célmeghatározás

D – E bércsoport – célmeghatározás – üzemi megállapodás alapján opcionálisan lehet

Felosztási szabály:

Bércsoport	Teljesítmény kritérium	Célmeghatározás
A–E	100%	Nincs
D–E	70%	30%
(opcionális)		
F–G	60%	40%
H–I	50%	50%

Teljesítmény kritériumok:

- Munka mennyisége – minősége
- Munka- és ügyfél kapcsolat
- Egyéni kezdeményezés – önállóság
- Megbízhatóság
- Gazdasági cselekvőképesség
- Rugalmasság
- Beosztottak vezetése (vezetőknél)

Pontozásos skála 10–0 között, a kiválótól a nem teljesítettig.

A tevékenység besorolása:

Tapasztalati példák alapján – a végzettség/szakképesítés tekintetében a követelményt alapítják meg, de nem ragaszkodnak hozzá csak ott ahol a tevékenység végzését kifejezetten szakképesítéshez kötötték.

Célbesorolás:

Az elérendő besorolás meghatározása – a tudás, képesség, terjedelembővülés után. Amíg a célt el nem éri, addig a végzett tevékenység szerinti besorolás alapján kapja a bérét.

Feljebbbsorolás:

Feltétel – magasabb értékű tevékenység végzése.

Követelménykomponensek:

- Gyakorlati – szakmai ismeretek és képességek
- Önállóság
- Felelősség
- Döntési képesség
- Felügyelet szükségessége (A – E bércsoportnál)

Tevékenységre és nem személyre vonatkozik!

RWE:

Bércsoportok:

Bércsoportok A–D-ig, minden bércsoporton belül 1–4-ig bérosztály található.

A1–A4-ig – segédmunka, egyszerű betanított munka

B1–B4-ig – elismert szakképzett szakmunkás (egyszerű szakmunka)

C1–C4-ig – elismert szakképzett szakmunkás (mester, technikus, képzett szakkereskedő)

D1–D4-ig – szakfőiskolai/egyetemi végzettség

Tarifaszerveződésen kívüli bér: D4 bércsoport + 10%-ról indul

Írányadó díjazási csoport:

A B1 az irányadó díjazási csoport, a többi bércsoport ehhez viszonyítva van meghatározva egy-egy szorzószámmal.

A és B bércsoport alapidíjazási osztályban eltölthető idő maximum 36 hónap lehet.

C és D bércsoport alapidíjazási osztályban eltölthető idő maximum 48 hónap lehet.

Minden bérezési csoporthoz egy gyakornoki osztály kerül hozzárendelésre, az alapidíjazási osztály – 8%-os alapbérezésével. Ebben a bérezési osztályban eltölthető idő maximum 24 hónap lehet.

Tapasztalati fokozatok:

Minden bérezési csoporthoz 4 tapasztalati fokozat van rendelve. Az A – B bércsoport esetén egy-egy tapasztalati fokozathoz 4%-os, míg a C – D bércsoport esetén 3,5%-os emelés tartozik.

Egy tapasztalati fokozatban eltölthető maximális idő:

A–B bércsoport 36 hónap

C–D bércsoport 48 hónap

Feljebb sorolás:

Egy feljebb sorolás esetén 1 tapasztalati fokozat kiesik.

Két feljebb sorolás esetén 2 tapasztalati fokozat kiesik.

Magyar VKSZ:

Bértarifa-rendszer:

Jelenleg még nincs, de a szerződő felek megállapodtak egy szakértői munka elvégzéséről, melynek célja egy bértarifa-rendszer kidolgozása.

Jelenlegi-rendszer:

Az ágazati megállapodás a minimum értékeket állapítja meg, amelytől helyi szinten a szerződő felek felfelé eltérhetnek és jellemzően el is térnek.

Ágazati szinten a szerződő felek az átlagkereset-színvonal emeléséről állapodnak meg, amely ajánlás a helyi szintű megállapodások megkötésére. A 2010. évi mérték 4,1%.

Ezen felül a kötelező legkisebb munkabérről születik megállapodás négy kategóriában:

Legkisebb bér	79 300 Ft/hó
Szakmunkás v. középiskolai végzettség	95 000 Ft/hó
Akkreditált felsőfokú végzettség	120 000 Ft/hó
Felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakör	150 000 Ft/hó

Továbbá megállapodnak a felek a szociális juttatások emelésének mértékéről. Általában a reálérték megőrzés a minimális elvárás.

VI. Az MVM Cégcsoport társaságainál érvényben lévő helyi szintű kollektív szerződések összehasonlító elemzése

Általános rendelkezések

A vizsgált kollektív szerződések (KSZ) eltérő terjedelemmel és még inkább eltérő tartalommal, részletességgel foglalkoznak a szerződés céljával, a szerződés hatályával, a szerződő felek közötti kapcsolatrendszerrel. Egyes KSZ-ekből hiányzik a részletes személyi, időbeli hatályra vonatkozó szabályozás. Eltérő a KSZ-k módosítására, felmondására vonatkozó szabályok megfogalmazása, illetve ezek több esetben hiányoznak. A szerződő felek kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályok a legtöbb esetben csak általános elveket fogalmaznak meg.

Összegzés

A társaságcsoport-szintű kollektív szerződés (TKSZ) megalkotásakor javasolt ezen fejezet részletes kimunkálása. Ezzel a cégcsoport szintjén kialakulna egy egységes munkaügyi kapcsolatrendszer. A munkáltatók és szakszervezetek közötti egységes kapcsolatrendszer kialakításakor célszerű a feltételek (működési, információ) meghatározása is. A szerződő felek közötti együttműködés, a munkahelyi béke garanciái, illetve az érdekvédelemesítési eszközök (sztrájk) szabályozott keretek között tartása olyan közös érdek, amelynek szerződéses garanciáit a TKSZ keretein belül célszerű biztosítani.

Munkaviszony

Munkaviszony létesítése

Próbaidő

A vizsgált KSZ-k a próbaidő kérdését nagyon eltérő módon szabályozzák kezdve attól, hogy kötelezően kikötik (ami olyan kööttség, amitől – elvben – a munkaszerződésben sem lehet eltérni) egészen odáig, hogy egyáltalán nem szabályozzák. (1.sz. táblázat)

A munkaszerződés

A munkaszerződés írásba foglalására és kötelező tartalmi elemeire vonatkozó szabályozás a végletekig eltérő. Kezdve attól, hogy egyáltalán nem szabályozzák (itt az Mt. előírásai érvényesek), folytatva az Mt. szabályainak beemelésével (egy-egy ponton való eltéréssel), egészen az Mt. szabályain jelentősen túlterjeszkedve (ami persze nem törvényellenes!), egészen részletes speciális szabályokat megfogalmazva.

A munkaszerződés módosítása

Jellemzően nincs rá szabály. Ahol van, ott is jellemzően az Mt. szabályaival összhangban, vagy azt megismételve történik a szabályozás.

A munkaviszony megszüntetése

Jellemzően az Mt.-re való hivatkozással, vagy annak tartalmát megismételve szabályozzák a felek.

Fellelhetők a felmondási korlátozásokra vonatkozó speciális szabályok is (jellemzően MVM Zrt., MAVIR ZRt.).

Felmondási idő

A szerződő felek széles körben éltek az Mt. adta felhatalmazással. Mivel az Mt. csak a kötelező minimumot (30 nap) és a maximálisan adhatót (1 év) köti ki, egyéb kööttségeket nem fogalmaz meg, így a szabályozás a KSZ-ben teljesen szabad. Ezt mutatják a sokszínű szabályok a vizsgált KSZ-ekben is. (2. sz. táblázat)

A 2.sz. táblázatból az összehasonlíthatóság nehezen kezelhető, ezért két-két konkrét példán keresztül vizsgáljuk meg a felmondási időket az egyes társaságoknál. (3.sz. táblázat)

A példák jól mutatják a KSZ-ek közötti jelentős szórást, ellenben a legnagyobb létszámú társaságok KSZ-eiben már nem olyan jelentős az eltérés. A VKSZ-t az átlagszámításnál nem vettem figyelembe, mivel az minimumértékeket állapít meg.

Egy törvényességi aggály is felmerül.

Az MVM Zrt. és a MAVIR ZRt. KSZ-ében a vezető I. besorolású munkavállalók kivétele a KSZ hatálya alól.

Az Mt. 188.§ (1) bekezdése szerint vezető, a munkáltató vezetője és helyettese.

Az Mt. 188/A.§ (1) bekezdés lehetővé teszi ugyan, hogy a meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállalót a tulajdonos vezetőnek minősítsen, de ez a minősítés csak a törvényben felsorolt különleges esetekben engedi meg az Mt. általános részétől, így a KSZ-től való eltérést. Ezen különleges esetek között nem szerepel sem a felmondási idő, sem a végkielégítés KSZ-től eltérő szabályozhatósága, kivéve, ha a munkaszerződés a munkavállaló javára tér el. Az Mt. 189.§-a mondja ki, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. A fent idézett Mt. 188/A.§ azonban az Mt. 189.§-át, mint a vezetőnek minősülő meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok alkalmazását nem említi. Ebből következik, hogy rájuk a KSZ hatálya kiterjed és attól a munkaszerződésük csak a javukra térhet el. A problémát az jelenti, hogy a KSZ rájuk nézve nem tartalmaz szabályt, így csak általában, a legmagasabb besorolású munkavállalókhoz viszonyítva vizsgálható a munkaszerződésük jogszerűsége. Ezzel persze nem állítom, hogy a munkaszerződések nem jogszerűek, mivel azok tartalmáról nincs és nem is kell, hogy legyen információm.

Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

A KSZ-k az Mt.-hez igazodva a munkáltató általi felmondás esetére a felmondási idő 50%-os mértékére felmentik a munkavállalót a munkavégzés alól. Egy kivétellel (OVIT ZRt. – ahol az SzMSz. tartalmazza) az 50% feletti részre, kérelemre és a társaság vezetőjének mérlegelési jogkörébe utalva lehetőség van további mentesítésre is. Az új VKSZ hatályba lépését követően valamennyi helyi KSZ módosításra szorul, mivel itt a szabályozás szerint a felmondási idő 75%-os mértékéig kell felmenteni a munkavállalót a munkavégzés alól.

Egységes a szabályozás a nyugdíjba-vonuláskor hatályban lévő munkaviszony megszüntetésre vonatkozóan. Valamennyi KSZ a felmondási idő 100%-ára mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól.

Végkielégítés

A végkielégítésre vonatkozó szabályok is jelentős eltéréseket mutatnak. A három tényező együttes figyelembe vételétől kezdve, a felmondás felróhatóságának vizsgálatán át a nemek közötti különbözőségig szinte minden megtalálható. Az alábbi táblázatban ezt a sokszínűséget mutatom be, majd ezt követően – mivel ez a bemutatás az értékelést nem teszi lehetővé – konkrét példákon keresztül mutatom be az egyes KSZ-ek szerinti juttatás mértékét. A végkielégítés szabályozásánál is jelen van az 1.5 pontban már részletesen kifejtett jogi aggály, ami a vezetőnek minősülő munkavállalókra vonatkozott. (4.sz. táblázat)

A KSZ-ek egyöntetűen a legalább 3 év munkáltatónál eltöltött munkaviszonyból indulnak ki, ami az Mt. szerinti alapfeltétel. Szintén egyöntetűen alkalmazzák az Mt. azon szabályát, miszerint a végkielégítés mértéke 3 hónap átlagkeresettel növekszik, ha a felmondásban részesülő munkavállaló 5 évnél közelebb van a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárhoz. Az iparági éveket úgy kell érteni, hogy a munkáltató által elismert iparági évek. Egyedül a GTER Zrt. KSZ-e szabályozza normatív módon az iparági éveket. Az 5.sz. táblázatban két-két konkrét példán keresztül összehasonlítást végzünk a vizsgált KSZ-ek között.

Feltétel:

A 3 éves iparági munkaviszonynál feltételezzük, hogy az illető nem éri el férfi esetében a 40 évet, nő esetében a 35 évet.

A 25 év munkaviszonynál feltételezzük, hogy az illető legalább 45 éves.

A rubrikák bal felső sarkában a több összetevő esetén összeadott hónapok, míg jobb sarkában a maximalizálás következtében a tényleges végkielégítési hónapok.

Összegzés:

Megállapítható, hogy a több összetevő szerint megállapított végkielégítés a rövidebb munkaviszonyok (3; 5; 10 év) esetében előny, míg a 12 hónapos maximalizálás következtében később már elveszti a jelentőségét. Továbbá jelentős eltérések következnek a besoroláshoz vezető tényezőktől, amelyek szintén a rövidebb munkaviszonyok esetében jelentenek markánsabb különbséget. Az átlagszámításba a VKSZ szerinti mértékek nem lettek figyelembe véve, mivel azok minimum standardok. A PA Zrt.-nél érvényes szabályok, amelyek csak a munkáltatónál eltöltött időt veszik figyelembe – igaz 1,5-szeres szorzóval – csak a 24 hónapos maximalizálás miatt kiugró. Amennyiben pl. 8 éves munkaviszonyt veszünk alapul, úgy a PA Zrt.-nél 12 hó, az MVM Zrt.-nél egy vezető esetében 10 hó, az ERBE Zrt.-nél egy vezető esetén 8 hó a végkielégítés mértéke. A munkaviszonyban töltött évek sávossal való alkalmazása azt eredményezi, hogy az 5 és 9 év munkaviszony esetén a végkielégítés mértékében nincs különbség. (Pl. szakmunkások vagy azonos kategóriába sorolt munkavállalók esetén 5 és 9 év munkaviszony esetén: MVM Zrt. 7-7 hó; OVIT Zrt. 5-5 hó; PA Zrt. 7,5-13,5 hó; ERBE Zrt. 4-4 hó; GTER Zrt. 7-7 hó; VKSZ 4-4 hó.)

(OVIT Zrt. – Foglalkoztatási Megállapodás, Előnyugdíj Rendszer eltérő szabályok!)

Korengedményes nyugdíjazás

A 6.sz. táblázat kimutatásából megállapítható, a szabályozás nagyon eltérő és – kivéve ott, ahol csak a VKSZ-re hivatkoznak – egyik sem felel meg a VKSZ előírásainak, ami nem zárja ki annak következetes alkalmazását. Ezzel együtt a gyakorlat szerint a megállapodáson alapuló korengedményes nyugdíjazási szisztéma van túlsúlyban.

Rendkívüli felmondás a munkáltató részéről

Mivel az Mt. 96.§ (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy a szerződő felek az (1) bekezdés keretei között meghatározhatják azokat az eseteket, amikor a rendkívüli felmondásnak, mint jogkövetkezménynek van helye, a szerződő felek általában széles körben éltek ezzel a lehetőséggel. A felsorolt esetek egy része tartalmát tekintve megegyezik (fogalmazásbeli eltérések vannak), más részük jelentős különbségeket is tartalmaz. A TKSZ elkészítések célszerűnek látszik ezek alapos áttekintése és egységesítése. Vizsgálandó az is, hogy mind-egyik tétel megfelel-e a „szándékosság” és a „súlyos gondatlansággal jelentős mértékben”, illetve a „munkaviszonyból származó kötelezettség” kritériumainak. Jelen elemzés erre nem terjed ki.

Rendkívüli felmondás a munkavállaló részéről

Az Mt. a munkavállaló számára is lehetővé teszi a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetését.

A vizsgált KSZ-ek ide vonatkozó szabályai – eltérően az előző ponttól – nem tartalmaznak taxatív felsorolásokat, általában az Mt. előírásait ismétlik meg, egyes KSZ-ek indokolatlan korlátozásokat is tartalmaznak.

Ezek között szerepel pl. a 3 napon belül történő intézkedés, mint halasztó hatály, vagy ha nem történt intézkedés a valós felmondási ok megszüntetésére. Ezek a szabályok nem veszik figyelembe a munkáltató és a munkavállaló egyenlő félként való szerepét. A felmondás indokolása és a másik fél védekezésének lehetősége egyformán megilleti mindkét felet. Ezért a szabályozást is ehhez kell igazítani.

További munkaviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony

Valamennyi helyi KSZ (kivéve OVIT Zrt. – ahol a Lojalitási Szabályzat tartalmazza) szabályozza a további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésére vonatkozó bejelentési kötelezettséget. A legtöbb KSZ nem is terjeszkedik tovább, legfeljebb a bejelentés formai és tartalmi kellékeit szabályozza, illetve részletesen tájékoztat az egyéb jogviszonyok mikéntjéről. Ettől eltérően az MVM és MAVIR KSZ-e külön tilalmakat fogalmaz meg a Vezető I., II. besorolású munkavállalókra. A tiltás – az Mt. megengedő szabálya szerint – a Gt. szabályait kiterjesztően alkalmazza, amelyek a vezető tisztségviselők összeférhetetlenségi szabályaira vonatkoznak.

Képzés

A KSZ-ek egy részénél megjelenik a szakmai képzésre való kötelezhetőség, amely az Mt. 103.§ (4) bekezdéséből fakad, de ezek a KSZ-ek sem bocsátkoznak részletes szabályozásba. Ahol ez nincs szabályozva ott ez nem jelent hiányosságot. (7.sz. táblázat)

A nyelvi képzés is megjelenik több KSZ-ben. Az Mt. lehetővé teszi a nyelvi képzés esetére is a tanulmányi szerződés megkötését. A szabályozásnak csak azért van értelme, mert a 75-25%-os költségviselési kötelezettséget szabályozza.

A tanulmányi szerződés megkötésére és a kötelező járandóságokra (szabadidő, költségviselés, stb.) csak két KSZ (OVIT Zrt., PA Zrt.) tartalmaz – itt sem teljes körű – részletes szabályozást. A többi KSZ lehetővé teszi a tanulmányi szerződés megkötését – az Mt. alapján nem is tehet mást –, de annak tartalmát egyenként a szerződő felekre bízta. A kieső időre járó díjazást tekintve nincs szabályozva (VE Zrt., T.E. Kft., VILLKESZ Kft.), átlagkereset jár (MAVIR Zrt., ERBE Zrt., GTER Zrt.), alpbér jár (OVIT Zrt., MVM Zrt.), a kieső időre járó napi bér jár (PA Zrt.).

A fentiekből kitűnik, hogy egy egységesítő szabályozás hasznos lehetne.

Munkaidő és pihenőidő

Munkaidő

Törvényes munkaidő, munkaidőkeret, munkaközi szünet

A törvényes munkaidő napi 8 óra, vagy heti 40 óra a KSZ-ek döntő többségében (8.sz. táblázat), ettől rövidebb törvényes munkaidő a sugárveszélyes munkaköri besorolású munkavállalók esetében van meghatározva heti 36 óra mértékben. (PA Zrt., ERBE Zrt., VILLKESZ Kft., – az OVIT Zrt. esetében ez hiányzik). A heti 40 órás munkaidőnél hosszabb törvényes munkaidő a készenléti jellegű munkakörök esetében van megállapítva. A KSZ-ekben szereplő munkakörök készenléti jellege egyes esetekben felülvizsgálatot igényelne, illetve van olyan KSZ (pl. GTER Zrt.), ahol nincs meghatározva, hogy mely munkakörök tartoznak ebbe a körbe. Az MVM Zrt. KSZ-e a napi/heti törvényes munkaidőt nem szabályozza, ezért csak a munkaidő-beosztásból következtethető ki, hogy az Mt. szerinti heti 40 órás törvényes munkaidőt alkalmazzák.

A KSZ-ek egy részénél nincsenek következetesen elkülönítve:

- a törvényes munkaidő, - a pihenőidő,
- a munkarend, - a munkaközi szünet
- a munkaidő beosztás,

fogalomkörbe tartozó szabályok. Ebből következően keveredik a törvényes munkaidő a munkaidő beosztással és a munkarenddel. (Pl. a GTER Zrt.-nél munkaidőkeret fejezet cím alatt a napi munkaidő van szabályozva.)

A munkaidőkeretek alkalmazásánál bizonyos szándékok jól kiolvashatók (pl. az éves munkaidőkeret alkalmazása a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók), míg egyes esetekben nem érthető ezek alkalmazásának célja.

A munkaidőkeretek alkalmazásánál célszerű lenne eldönteni, hogy a havi, illetve éves kereteket, vagy a heti (8, 18, 52) munkaidőkereteket alkalmazza a munkáltató. A munkaidő nyilvántartása és az elszámolás is egyszerűbbé válhat.

A munkaközi szünet, döntő részben a munkaidő részét képezi, ez alól csak a MAVIR és az OVIT egyes, konkrétan meghatározott munkakörei a kivételek. Az ágazati bérmegállapodás következtében valamennyi társaság esetében a munkaidő részét képezi a munkaközi szünet annak ellenére, hogy ez még a helyi KSZ-k nem mindegyikén lett átvezetve.

A munkarendek tekintetében a KSZ-ek nagyon eltérő tartalommal szabályozzák ezt a területet. A KSZ-ek egy része (ERBE, VILLKESZ) egyáltalán nem határozza meg a munkarendeket, azokra csak az egyéb szabályokból lehet következtetni (pl. VILLKESZ esetében a „folytonos munkarendben 12 órás sugárveszélyes műszakban” definíció valamilyen dekadós munkarendet takarhat).

Megjegyzés: Az Mt. nem ismeri a folytonos munkarendet. Ezzel szemben a megszakítás nélküli munkarend, vagy a többműszakos munkarend szerepel az Mt. fogalomtárában.

Pihenőidő

A pihenőidőre vonatkozó szabályokat jellemzően jól alkalmazzák a KSZ-ek (a két, napi munkavégzés közötti idő 11 óra, illetve 8 óra a KSZ-ekben felsorolt esetekben), illetve egyáltalán nem szabályozzák, ez esetben az Mt. szabályait kell alkalmazni és a 11 órát be kell tartani. Ettől eltér a VILLKESZ KSZ-e, amely a 8 óra pihenőidőt határozza meg általános érvényessel, de ez az Mt. szabályaival ellentétes.

Pihenőnap

A különböző munkarendek esetében alkalmazott munkaidő beosztások esetében a KSZ-ek az Mt. előírásai szerint járnak el (kivételek a VILLKESZ, mivel itt a szabályozás nem felel meg az Mt.-nek, a gyakorlatról nincs elég információ), van ahol ezt a KSZ rögzíti, van ahol nem. A pihenőnap áthelyezés és összevonás lehetőségeivel csak elvétve élnek a KSZ-ek. Tudva lévő, hogy az összevonás lehetőségével csak akkor élhetnek a munkáltatók, ha a KSZ-ben azt szabályozzák.

Rendkívüli munkavégzés

A KSZ-t kötő felek általában éltek a szabályozás lehetőségével. (9. sz. táblázat) Ez alól az MVM Zrt. a kivétel, illetve az ERBE Zrt. KSZ-ben az Mt. szerinti mérték szerepel. Külön fel kell hívnom a figyelmet, hogy az OVIT KSZ-ében olyan eset is (üzembe helyezés) a korlátozás alóli mentesség szabálya alá van sorolva, ami nem felel meg az Mt. előírásainak.

Készenlét

A készenlétről készült összehasonlítás a 10. sz. táblázatban látható.

Ügyelet

A készenlét, illetve ügyelet elrendelhetősége azon cégeknél jellemző, ahol a tevékenység ezt általában megkívánja. A készenlét esetében az Mt. szerinti havi 168 óra elrendelhető mértéktől csak az OVIT Zrt. tér el (160 óra/hó), a többi KSZ, vagy a 168 órát alkalmazza, vagy nem él a szabályozás lehetőségével. (11. sz. táblázat)

Az ügyeletre vonatkozó szabályok azért érdekesek, mert az Mt. az elrendelhetőség mértékére a 127.§ (4-5) bekezdését rendeli alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a szabályozáskor a túlmunkával együttesen, azzal összhangban kellene a mértékeket megállapítani. Ennek ellenére ott, ahol szabályozták, a 300 óra/év mérték, egységesen került alkalmazásra.

Átírányítás, kirendelés, kiküldetés

A vizsgált KSZ-ek általában nem élnek az Mt. adta szabályozási lehetőséggel. Jellemzően vagy az Mt. szabályait emelik be, vagy egyáltalán nem szabályozzák. Ettől eltérően:

- a MAVIR ZRt. esetében: az átírányítás, kirendelés, kiküldetés együttes éves határát 220 napra emelték;
- az OVIT ZRt. esetében: a kiküldetés 44 nap/év általános mértékét tételesen meghatározott munkakörök esetén 110 nap/év, más munkakörök esetében 220 nap/év mértékben állapítják meg.
- a PA Zrt. esetében: az átírányítás 44 nap/év mértékét 60 nap/év mértékre emelték az összeszámítható mérték változatlanul hagyása mellett, így az Mt. szerinti 110 nap/év az irányadó.

Szabadság

A hatályos VKSZ pótszabadságokra vonatkozó rendelkezéseit a helyi KSZ-ek tartalmazzák, illetve ahol nem – ismereteim szerint – ott is betartják azokat. A 12. sz. táblázat már az új VKSZ rendelkezéseit tartalmazza. Egyes KSZ-ek az Mt.-ben szabályozott pótszabadságokat is tartalmazzák (pl. fiatalok pótszabadsága, gyermekek után járó pótszabadság), de ezeket az elemzéskor nem vettem figyelembe, mivel ezeket mindenhol alkalmazni kell, függetlenül a KSZ-ben történő szerepeltetéstől.

A VE ZRt. és a T.E. Kft. KSZ-ében szereplő készenléti adóknak járó pótszabadság értelmezése a táblázat keretei között nem volt lehetséges, így ezt itt teszem meg:

250 óra készenléti/év felett, vagy készenléti + ügyelet 300-450 óra/év között = 1 nap pótszabadság

készenléti + ügyelet 450-500 óra/év = 2 nap pótszabadság

készenléti + ügyelet 500 óra/év felett = 3 nap pótszabadság

Ugyanitt a megszakítás nélküli váltóműszakban foglalkoztatottak pótszabadságánál az 5+2 nap úgy értelmezendő, hogy a +2 nap 2005. január 1-jétől jár mindaddig, amíg a teljes munkaidő a heti 38 órára nem csökken.

Az OVIT ZRt. és a VILLKESZ Kft. KSZ-ében a készenléti adó pótszabadsága úgy van szabályozva, hogy azt nem a készenléti, vagy ügyeletet adók kapják, hanem a készenléti jellegű munkakörbe soroltak. (A VKSZ definíciója nem pontos) Az OVIT esetében ez viszonylag széles kört jelent.

Betegszabadság

A hatályos VKSZ szerint a betegszabadság idejére az átlagkereset 75%-ának megfelelő díjazás jár. Ehhez képest a helyi KSZ-ek (13. sz. táblázat) egy része az átlagkereset 80%-ának megfelelő díjazást ír elő, míg a másik része a VKSZ szerinti 75%-ot tartja be. A PA Zrt. esetében nincs külön szabály, így a VKSZ szabályai az irányadók. Az Mt. a távolléti díj 80%-ának megfelelő díjazást ír elő. Ez megjelenik a VE ZRt. és a T.E. Kft. KSZ-ében, mint kötelező minimum. Ezt a szabályt mindenkinek be kell tartania; ha az átlagkereset 75%-a nem éri el a távolléti díj 80%-át, akkor az utóbbit kell alkalmazni.

Kártérítési felelősség

A VKSZ nem tartalmaz szabályt. A KSZ-ek éltek az Mt. adta lehetőséggel. (14. sz. táblázat) Általában a károkozás minősítését (gondatlan, súlyosan gondatlan) alkalmazták, de feltehető a munkakörök szerinti felelősség mértékének meghatározása. A VILLKESZ KSZ-e tisztán ilyen, míg a PA Zrt.-é csak a gondatlan károkozásnál alkalmazza ezt a módszert.

Hátrányos jogkövetkezmények

A vizsgált KSZ-ek egy része (pl. MVM, VKSZ, ERBE, GTER) nem tartalmaz szabályozást a fenti cím alatt. A KSZ-ek másik része tételesen felsorolja az alkalmazható joghátrányokat, de vagy az eljárás szabályozása, vagy a vétkes kötelezettség-szegést megvalósító egyes magatartások felsorolása hiányzik. Az előbbieket viszont (az Mt. magyarázat szerint) a szabályozás tartalmi kellékei. A vizsgált KSZ-ek között nincs olyan, amely az Mt. szerinti minden feltételnek megfelelne. Jellemzően – ahol szabályozták – a következő joghátrányok vannak felsorolva:

- írásbeli figyelmeztetés,
- kitüntetés vagy cím visszavonás,
- 13. havi fizetéscsökkentés vagy megvonás,
- jutalmazás csökkentése vagy megvonása,
- béremelésből kizárás,
- egy jóléti ellátás megvonása,
- átsorolás,
- alaphér-csökkentés.

Ezen kérdéskör teljes körű újraszabályozása szükséges akkor is, ha a helyi KSZ-ek funkciójukban hosszabb távon is fennmaradnak.

A MUNKA DÍJAZÁSA

Munkavállalók besorolása és legkisebb személyi alaphér

A KSZ-ek egy része a 6/1992. (VI.27.) MÜM sz. rendelet szerint a munkaköröket besorolásai kategóriákba rendezi. Ahol ez megtörtént, ott a helyi és foglalkoztatási viszonyokat figyelembe véve különböző kategóriákat, változatos megnevezéseket alkalmaztak. A KSZ-ek jelentős része azonban nem tartalmaz erre vonatkozó szabályt. Az összehasonlíthatóság érdekében ezt a területet külön elemzés alá kellene vonni, jelentős többlet információ szükséges.

A KSZ-ek egy része – kisebb része – a besorolási kategóriák mellé odarendeli a legkisebb munkabért is. Ez üdvözlendő, mert egyrészt megvalósítja a többemeles minimálbér rendszerét, másrészt alapja lehet egy átfogóbb tarifarendszernek. A rendelkezésre álló adatokból azonban az is kiténik, hogy a kötelező minimálbérhez való igazítás, az aktualizálás hiányzik. A különböző tarifátáblák összehasonlítása akkor válik lehetővé, ha előbb a besorolásokat egy közös rendező elv alapján közös nevezőre sikerül hozni.

Bérendszerek

A társaságok döntő többségénél a havidíjas időbéres rendszer működik. Teljesítménybérezési rendszer a VE ZRt. és az OVIT ZRt. egyes külön meghatározott munkaköreinél – bár ez inkább teljesítményprémium – kerül alkalmazásra.

Az alapbéren felül különböző pótlékok, prémium és jutalom alkotják a havi munkabért.

Bérpótlékok

A bérpótlékok a 15. sz. táblázat szerinti sokszínűséget mutatják. A%-osan megállapított pótlékok vetítési alapjánál vagy a besorolási bért, vagy a havi törzsbért vették figyelembe. Egy-két pótlék további magyarázatra, illetve értelmezésre szorul.

- a) Műszakfedési pótlék (MAVIR, OVIT, GTER) 2,7% – a műszak átadás-átvétel miatti többletidő díjazására, vagy a munkaközi szünet ellentételezésére szolgál. A GTER-nél három műszak esetén 0,8%.
- b) Munkaközi pótlék (MAVIR, OVIT) a munkaközi szünet ellentételezésére.
- c) Oktatói pótlék (VÉRT, T.E. Kft.)

1 tanuló esetén	15%
2-3 tanuló esetén	20%
4-5 tanuló esetén	25%
5 tanuló felett	30%
- d) Hegesztői pótlék (PA Zrt., az OVIT ZRt. is alkalmazza, bár a KSZ nem tartalmazza)

2 680 Ft/hó/minősítő bizonyítványszám
6 550 Ft/hó – különleges kézi hegesztés
29 450 Ft/hó – különleges gépi hegesztés (manipulátor)
- e) Anyagvizsgálók pótléka (PA Zrt.) – három hatósági minősítő fokozat
- f) Hatósági pótlék (PA Zrt.) – a hatósági vizsgakötelezettséghez kötött munkakörök négy csoportba vannak besorolva.

82 590 Ft/hó (ügyeletes mérnökök)
73 450 Ft/hó
55 070 Ft/hó
37 030 Ft/hó

Külön említést érdemel a VE ZRt.-nél alkalmazott nyújtott munkanapi pótlék (75%), amely munkaidőkeret alkalmazása esetén a napi 8 órán felüli idő többletdíjazását jelenti. Ugyanitt alkalmazzák a csoportvezetői pótlékok is 5-20% közötti mértékben, a csoport létszámától függően. A PA Zrt.-nél a váltóműszakos operatív személyzet betanulási idejére 25% betanulási pótlékot fizetnek, de ez csak addig jár, amíg műszakpótlékra jogosulttá nem válik a munkavállaló. Az ERBE Zrt.-nél különböző műszakpótlék átalány van megállapítva. Az általános érvényű 53%, a PA Zrt.-ben sugárveszélyes munkakörben 60%.

A sugárártalmi pótlék szabályozása eltérő képet mutat. A PA Zrt.-nél 30%; ERBE Zrt.-nél 20%; OVIT ZRt.-nél nincs KSZ szabály, de alkalmazzák, illetve új fogalmat (zónapótlék) vezettek be.

A munkópénz alkalmazása nem általános érvényű. Ahol alkalmazzák ott 2680 Ft-tól 13 100 Ft-ig terjed a mértéke. (A PA Zrt.-nél pl. három fokozat van; főpénztáros 13 100 Ft/hó; helyettese 9860 Ft/hó; az uszoda pénztárosa 2680 Ft/hó.)

Útidő díjazásának szabályai Mt-től eltérően kerültek kialakításra az OVIT és a MAVIR ZRt.-knél.

A rendkívüli munka díjazása

A 16. sz. táblázatban szereplő %-ok az alapbérből számított egy órára eső óradíj %-át jelentik. Ahol szabadidő szerepel, azon a ledolgozott túlórával azonos szabadidő értendő. Ahol 1,5 szabadidő szerepel, azon a ledolgozott túlóra másfélszeresével megegyező szabadidő értendő.

Általános probléma (kivéve PA Zrt.), hogy a szabadidővel történő túlóra díjazás esetén nem a hatályos Mt. szerint történik a szabályozás. Az Mt. 147.§ (2) bekezdése szerint csak a pótlék helyett adható szabadidő, vagyis a ledolgozott időt, az arra az időre járó egyszeres díjzással mindenképpen ki kell fizetni, míg pótlékként díjat vagy szabadidőt lehet adni. Amennyiben pótlék helyett szabadidőt állapítanak meg, az nem lehet kevesebb a ledolgozott túlóránál. A PA Zrt.-nél a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munka szabadidővel történő megváltása nem felel meg az Mt.-nek, mivel az Mt. 149.§-a szerint ezen a napon végzett rendkívüli munka esetén jár a teljesített időre eső bér + 50 % pótlék + a ledolgozott idővel megegyező szabadidő.

Az ERBE esetében a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzés díjazása sem felel meg az Mt.-nek.

Az Mt. szerint a munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kötelezett havidíjas munkavállaló az – egy naptári napra számított – munkabére hozzávetőleg háromszáz százalékat, illetve, ha másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap, hozzávetőleg kétszázötven százalékát kapja meg pénzbeli ellenértékként.

A KSZ-ek egy része szabályozza a munkarend szerint munkaszüneti napon, illetve vasárnapon történő munkavégzést, de ezek a szabályok csak az Mt. ide vonatkozó szabályait ismétlik meg.

A VE ZRt.-nél és a T.E. Kft.-nél nincs külön pihenőnap díjazás, így az általánost vettem figyelembe. A GTER Zrt.-nél a szellemi foglalkozásúak túlóra díjazása ellentmondásos.

A VE ZRt.-nél és T.E. Kft.-nél a munkahelyi ügyelet esetén, amennyiben az ügyelet ideje alatt munkavégzésre is sor kerül, úgy a teljes ügyelet időtartama 100 %-os mértékkel díjazott. A készenlét és ügyelet díjánál a teljes díj mértéke az alapbér egy órára eső értékének, a táblázatban szereplő megfelelő %-a.

A PA Zrt. esetében van egy külön ún. blokki ügyelet, amelynek díja 100 %, részletes szabályai a KSZ-ben megtalálhatók.

A PA Zrt.-nél alkalmazzák az átalányt a rendkívüli munka ellentételezésére az igazgatók mellett foglalkoztatott titkárnők esetében. Ez évi 6 nap szabadidőt jelent.

Az MVM Zrt.-nél a készenlétet adó vezetők készenlét díjánál alkalmazzák az átalányt. Ennek mértéke az alapbér 12 %-a.

Nem tartozik a rendkívüli munka díjazásához, de általában ebben a fejezetben szabályozzák a folytonos műszakban dolgozók december 24-i vagy december 31-i emelt díjazásának szabályait. (pl. MAVIR ZRt. esetén dec. 24-én és dec. 31-én éjszakai műszakban

a munkát végzőt, a munkaszüneti napon végzett munkáért járó díj illeti meg. A PA Zrt.-nél dec. 31-én délutános és éjszakai munkában végzőnek a rendes napi bér kétszeres összege jár.)

Jutalmak, 13. havi bér

A jutalmakkal, ill. 13. havi bérrel kapcsolatos összefoglalás a 17. sz. táblázatban látható. A VE Zrt.-nél a bányász ágazatban a 13. havi fizetés helyett a hűségjutalom van érvényben. Ennek speciális volta miatt nem került be az elemzésbe. Ugyanítt szerepel az önkéntes tűzoltók jutalma (5-től 40 évig a jutalom a társasági minimumbér 30 %-ától 200 %-ig terjed), ilyen jutalom máshol nincs, ezért csak itt szerepeltetem. A táblázat terjedelmi korlátai miatt a véradók jutalmazásának sora nem teljes, egészen 150-szeres véradásig terjed és a díj a társasági minimálbér 300 %-a.

Ugyanítt, ill. a T.E. Kft-nél jutalom címén fizetnek a december 24-i délutános és a december 31-i éjszakai munkásokat teljesítőknél. A mérték a társasági minimálbér 16 %-a.

A jubileumi jutalom címszó alatt négytípusú jutalmazásra kerül sor. Az egyik az összes munkaviszonyban töltött éveket veszi alapul (PA Zrt.), a másik a születésnapot (MVM, ERBE, GTER), a harmadik a társaságnál eltöltött munkaviszony éveket (OVIT, VÉRT, T.E.) – ez hasonlít leginkább a PA Zrt.-nél alkalmazott törzsgárda jutalomra –, a negyedik pedig az iparágban eltöltött éveket veszi alapul (MAVIR).

A nyugdíjba vonulók jutalmazásának szabályozása nem általános érvényű, alapvetően a nagy létszámú munkáltatóknál található ilyen (PA Zrt., OVIT Zrt., VE Zrt.).

A kiegészítések (ERBE, VILLKESZ kivételével) mindenhol jelen vannak a szabályozásban. A különbözőségek ellenére a hasonlóság jelei is tetten érhetők.

Összegzés:

Az elemzés nem tért ki a társaságonkénti részletes munkaidő beosztások összehasonlítására, azok nagyon egyedi, specifikus volta miatt, valamint a béren kívüli juttatások rendszerére, amely egy külön elemzés tárgyát képezi.

Táblázatok az elemzéshez

1. táblázat: Próbaidő

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	Vértesi Erőmű Zrt.	Tatabánya Erőmű Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.	Mt.
nincs ágazati szabály	3 hónap – ki kell kötni, de vezérig. felmentést adhat	3 hónap ki kell kötni	15 naptól 3 hónapig. A határozott ideős msz.-re külön szabály	Nem kötelező. Besorolástól függően 1-3 hó	1-3 hó ki kell kötni (részletes szabály nincs)	1-3 hó ki kell kötni (részletes szabály nincs)	1-3 hó kiköthető	3 hónap ki kell kötni	1-3 hó besorolástól függő, ki kell kötni	kiköthető, de nem kötelező 30 nap felek, vagy KSZ 1-3 hó

2. táblázat: Felmondási idő

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.
Munkáltató által elismert iparági évek szerint. 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap	Két összetevőből áll: „A” – iparági évek 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap „B” – besorolás Vez. II. - 180 nap Termi. - 60 nap Főm. - 60 nap Egyéb - 30 nap	Két összetevőből áll: „A” – besorolás 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap „B” – iparági évek Vez. II. - 180 nap Főm. - 90 nap Term I. - 90 nap Term II. - 60 nap Szakm. - 40 nap Ügyvit. - 30 nap	Két összetevőből áll: „A” – besorolás Vez. I-II. - 90 nap Termi. - 50 nap Főm. - 50 nap Ügyvit. - 40 nap Szakm. - 40 nap Egyéb - 30 nap „B” – iparági évek 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap	Két összetevőből áll: Munkáltatónál eltöltött idő és besorolás mátrixba rendezve 45 naptól 195 napig
A+B = C	A+B = C	A+B = C	A+B = C	
VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Két összetevőből áll: „A” – besorolás Vez. I-II. - 60 nap Termi. - 50 nap Főm. - 50 nap Mester - 50 nap Munkatárs - 40 nap Szakm. - 40 nap Egyéb - 30 nap „B” – mv. évek 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap	Két összetevőből áll: „A” – besorolás Vez. - 60 nap Termi. - 50 nap Főm. - 50 nap Mester - 50 nap Munkatárs - 40 nap Szakm. - 40 nap Egyéb - 30 nap „B” – mv. évek 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap	Besorolás Vez. I-II. - 60 nap Vez. szakért. - 45 nap Főm. - 45 nap Szakért. - 50 nap Munkatárs - 30 nap Egyéb - 30 nap	Két összetevőből áll: „A” – iparági évek 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap „B” – besorolás Vez. II. - 180 nap Termi. - 60 nap Főm. - 60 nap Egyéb - 30 nap	Alap - 30 nap Munkáltató mv. évek 0-5 év +15 nap 5-10 év +30 nap 10-20 év +60 nap 20 év felett +90 nap
A+B = C	A+B = C	A VKSZ-nek nem felel meg.	A+B = C	

3. táblázat: Felmondási példa

	VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.	Átlag
Vezető II. 0-5 év	45 nap	135 nap	225 nap	105 nap	120 nap	105 nap	105 nap	60 nap	135 nap	45 nap	115 nap
Vezető II. 20 év felett	120 nap	210 nap	300 nap	180 nap	175 nap	180 nap	180 nap	60 nap	210 nap	120 nap	179,5 nap
Szaktanács 0-5 év	45 nap	75 nap	85 nap	55 nap	45 nap	85 nap	85 nap	30 nap	75 nap	45 nap	64,5 nap
Szaktanács 20 év felett	120 nap	150 nap	160 nap	130 nap	120 nap	160 nap	160 nap	30 nap	150 nap	120 nap	131 nap

4. táblázat: Végkielégítés

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.
Elismert iparági évek 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó	Három részből „A” – iparági év 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó	Három részből „A” – iparági év 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó	Kétfajta szabály 1. Fel nem róható ok 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 2. Egyéb felmondási ok 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó	Munkaviszony alapján év × átl.k. × 1,5 közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés. Ettől el lehet térni, de az Mt. mértékétől nem lehet kevesebb.
+ 3 hó, ha a nyugdíjkorhatár előtt 5 évvel történik a felmondás	„B” – besorolás Vez. II. - 6 hó Termi. - 4 hó Főm. - 5 hó Szakértő - 4 hó Egyéb - 3 hó „C” életkor 40 év felett +1 hó 5 évenként +1-1 hó	„B” – életkor férfi 40 év felett nő 35 év felett 5 évenként +1-1 hó „C” besorolás Vez. - 6 hó Vez. mt. - 5 hó Munkatárs - 4 hó Egyéb - 3 hó	A két lehetőség vagy-vagy szabály	Max. 24 hó
	A + B + C = D, max. 12 hó	A + B + C = D, max. 12 hó	A két lehetőség vagy-vagy szabály	
VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Ipargi évek 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó	Ipargi évek 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó	Három részből „A” – felmondási idő 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap „B” – életkor férfi 40 év felett nő 35 év felett 5 évenként +1-1 hó „C” besorolás Vez. - 6 hó Főm. - 5 hó Szakértő - 4 hó Egyéb - 3 hó	Három részből „A” – iparági évek 0-5 év - 45 nap 5-10 év - 60 nap 10-20 év - 90 nap 20 év felett - 120 nap „B” – életkor férfi 40 év felett nő 35 év felett 5 évenként +1-1 hó „C” besorolás Vez. - 6 hó Szakértő - 5 hó Főm. - 4 hó Egyéb - 3 hó	Ipargi évek 3 év - 3 hó 5 év - 4 hó 10 év - 6 hó 15 év - 8 hó 20 év - 10 hó 25 év - 12 hó
Max. 12 hó	Max. 12 hó	A + B + C = D, max. 12 hó	A + B + C = D, max. 12 hó	Max. 12 hó

5. táblázat: Végkielégítés példa

	VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.	Átlag
Vezető 3 év mv.	3 hó	9 hó	9 hó	3 hó	4,5 hó	3 hó	3 hó	3 hó	9 hó	3 hó	5,7 hó
Vezető 25 év mv.	12 hó	20 hó	20 hó	12 hó	37,5 hó	12 hó	12 hó	14 hó	20 hó	12 hó	13,3 hó
Szaktanács 3 év mv.	3 hó	6 hó	6 hó	3 hó	4,5 hó	3 hó	3 hó	4 hó	6 hó	3 hó	4,3 hó
Szaktanács 25 év mv.	12 hó	17 hó	17 hó	12 hó	37,5 hó	12 hó	12 hó	6 hó	17 hó	12 hó	12,6 hó
		12 hó	12 hó		24,0 hó				12 hó		

6. táblázat: Korengedményes nyugdíj

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.
1. A munkavállaló kéri - árt. munkakör 20 év - 3 év - megszakítás nélküli munkarend 20 év - 3 év	Elismert munkaviszony meghaladja a 10 évet - 3 év 20 évet - 5 év munkáltatói felmondás esetén.	1. Feltételek meglete esetén megállapodhat a két fél 5 évvel a nyugdíjkorhatár előtt	Felmondás esetén választási lehetőség. <i>Feltétel:</i> 10 év elismert iparági munkaviszony 2 évvel a nyugdíjkorhatár előtt.	Megállapodástól függően. <i>Feltétel:</i> - felmondás, - tv. feltételek, - megállapodás.
2. Felmondás - elismert munkaviszony 10 év - 3 év - elismert munkaviszony 20 év - 5 év		2. 20 év folytonos műszak esetén 3 évvel nyugdíjkorhatár előtt kötelező hozzájárulni.		
VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
VKSZ szerint	VKSZ szerint	Felmondás esetén 2 évvel a nyugdíjkorhatár előtt választás a végkielégítés és a nyugdíj között. <i>Feltétel:</i> 10 év munkaviszony	Megállapodás szerint 5 évvel a nyugdíjkorhatár előtt.	Nincs szabály.

7. táblázat: Képzés

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.
Nincs szabályozva.	1. Szakmai kötelezhető 2. Nyelvi 75% ktg. munkáltató 25% ktg. munkavállaló 3. Tanulmányi szerződés köthető / átl. kereset jár	1. Szakmai kötelezhető 2. Tanulmányi szerződés köthető nyelvi képzésre és részletes szabályozás a KSZ-ben	1. Szakmai kötelezhető 2. Tanulmányi szerződés köthető, a részletes szabályok a KSZ-ben	1. Szakmai kötelezhető 2. Tanulmányi szerződés köthető, a részletes szabályok a KSZ-ben, a szabadidőre a napi kereset jár
VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Tanulmányi szerződés köthető, a részletes szabály nincs.	Tanulmányi szerződés köthető, a részletes szabály nincs.	A szabadidőre a napi kereset jár	1. Szakmai kötelezhető 2. Nyelvi 75%-25% költségmegosztás 3. Tanulmányi szerződés köthető, szabadidőre átlagkereset	Nincs szabály.

8 táblázat: Munkaidő

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
napi - 8 óra heti - 40 óra készenléti 20 év - 3 év - megszakítás nélküli munkarend 20 év - 3 év	napi - 8 óra heti - 40 óra (nincs konkrét szabály készenléti mk. gk. vez. - 12 óra gk. diszp. - 10 óra	heti - 40 óra készenléti jellegű gk. vez. - heti 60 óra - napi 12 óra	napi - 8 óra heti - 40 óra készenléti munkakörök	napi - 8 óra heti - 40 óra - 36 óra készenléti j. - fegy. bizt. ór - rehab. közp. - portaszolg.	napi - 8 óra heti - 40 óra készenléti j. - bányá mentők - gk. vezető - örök - portások - mentő tiszték stb.	napi - 8 óra heti - 40 óra készenléti j. - örök, portások napi 12 óra heti 60 óra	heti - 40 óra - 36 óra	napi - 8 óra havi - 174 óra	heti - 40 óra - 36 óra - örök, portások 4 heti 180-192 óra készenléti jell.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén

6 havi átlag a helyi KSZ szerint, illetve éves a helyi KSZ alapján	Ker. igazgatóság éves keretben is meghatározható	18 heti, illetve éves munkaidőkeret	8 heti, 18 heti, 6 havi, éves keret	4 havi és éves munkaidőkeret	8 havi és éves munkaidőkeret	Éves, 8 hetes, 1 hetes munkaidőkeret		4 havi	6 havi, 18 heti
--	--	-------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	--	--------	-----------------

Munkaközi szünet

Nincs szabály	A napi munkaidő részét képezi	Általában beépítve a munkaidőbe kivételek felsorolva	Általában beépítve a munkaidőbe kivételek felsorolva	Beépítve a munkaidőbe	Beépítve a munkaidőbe	Beépítve a munkaidőbe	Beépítve a munkaidőbe	Beépítve a munkaidőbe	Beépítve a munkaidőbe
---------------	-------------------------------	--	--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

9. táblázat: Rendkívüli munkavégzés

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
300 óra/év 232 óra/hó	Nincs szabályozva	300 óra/év	A régi KSZ szerint 30 óra/hó 200 óra/év	300 óra/év	300 óra/év	300 óra/év	200 óra/év	30 óra/hó 300 óra/év	300 óra/év

10. táblázat: Készenlét

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Nincs szabály	Szabályozva, de a mérték Mt. szerint	168 óra/hó	160 óra/hó	168 óra/hó	168 óra/hó	168 óra/hó	Nincs szabály	Mt. szerint	Nincs szabály

11. táblázat: Ügyelet

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Nincs szabály	Elrendelhető részletes szabály nincs	300 óra/év	300 óra/év	40 óra/hó 300 óra/év	300 óra/év	300 óra/év	Nincs szabály	Nincs szabály	Nincs szabály

12. táblázat: Szabadság

	Szabadság kiadása	Pótszabadságok (az Mt.-ben előírtakon felül)										Betegszabadság díja					
		Műszakosok szab.	Készenléti adók sz.	Tülsóra	Házasságkötési	Gyermekszületés	Sugár. munkakör 5 év	Tanfolyam, továbbképz., tan. szerz.	Munkaszüneti napi	Datember 24.	Föld alatt mv. pótszab.		Egészségügy	Vezetői			
VKSZ	alapszab. 50 %-át mv. igénye	5 nap/év	készenléti, ügyeleti mk. 3 nap/év	200 ó/év 1 nap 250 ó/év +1 nap	2 nap	3 nap (Mt.-n belül)										átl. kereset 80%-a	
MVM Zrt.	tárgyévét követő év dec. 31-ig	5 nap/év	100 ó/év 3 nap		2 nap	2 nap											átl. kereset 80%-a
MAVIR Zrt.	tárgyévét követő év jun. 30-ig	5 nap/év	100 ó/év 3 nap														átl. kereset 80%-a
OVIT Zrt.	tárgyévét követő év jun. 30-ig	5 nap/év	készenléti jelel. mk. / 3 nap														átl. kereset 75%-a
PA Zrt.	tárgyévét követő év dec. 31-ig	5 nap/év								0-5 év - 5 nap 5 év felett - 10 nap	Kf. - 4 nap Ff. - 8 nap	munkasz. nap/1 nap	igazolt fiz. táv.				
VÉRT Zrt.	tárgyévét követő év dec. 31-ig	5 + 2 nap	1. - 1 nap 2. - 2 nap 3. - 3 nap														átl. kereset 75%-a
TE Kft.		5 + 2 nap	1. - 1 nap 2. - 2 nap 3. - 3 nap														átl. kereset 80%-a
ERBE Zrt.																	átl. kereset 80%-a
GTER Zrt.	tárgyévét követő év júl. 31-ig	5 nap/év	100 ó/év 3 nap		2 nap	2 nap											átl. kereset 80%-a
VILLKESZ Kft.	tárgyévét követő év márc. 31-ig	5 nap/év	munkakör 3 nap														átl. kereset 75%-a

13. táblázat: Betegszabadság

VKSZ	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Hatályos átl. ker. 75% új - táv. díj 85%	Átl. ker. 80%	Átl. ker. 80%	Mindenkori VKSZ szerint. Átl. ker. 75%	Nincs szabály (VKSZ-t tartják be)	Mindenkori VKSZ szerint. Átl. ker. 75%	Átl. ker. 75%, de min. táv. díj 80%-a	Átl. ker. 80%	Átl. ker. 80%	Átl. ker. 75%

14. táblázat: Kártérítés

Károkozás módja	MVM Zrt.	MAVIR Zrt.	OVIT Zrt.	PA Zrt.	VÉRT Zrt.	TE Kft.	ERBE Zrt.	GTER Zrt.	VILLKESZ Kft.
Gondatlan károkozás	Havi átl. ker. 50%-a	Havi átl. ker. 50%-a		Felelős beoszt. ú mv.-ök 1,5 havi átl. kereset	Havi átl. ker. 50%-a	Havi átl. ker. 50%-a	Havi átl. ker. 50%-a	Havi átl. ker. 50%-a	Csak gondatlan károkozás havi átl. ker. 50%-a, ill.
Súlyos gondatlanság	6 havi átlagkereset	6 havi átlagkereset	3 havi átlagkereset	3 havi átlagkereset	6 havi átlagkereset	6 havi átlagkereset	3 havi átlagkereset	6 havi átlagkereset	egyres munkakörök esetén 6 havi átl. ker.

15. táblázat: Bérpótlékok

Pótlék megnevezése	Műszakpótlékok										
	Éjszakai pótlék	Dalutános pótlék	Változó műszak pótlék	Folyváltó műszak átlalány	Államde ászakai pótlék	Ciklus pótlék	AE korrekciós műsz. pótlék	Két műszak átlalány	Műszak átfedési pótlék	Munkaköri pótlék	
VKSZ	40%	20%		45%	20%						
MVM Zrt.				60%				32%			
MAVIR Zrt.	bes.bér 62%	bes.bér 22%	bes.bér 32%	havi törzsbér 60%					2,7%	4,2%	
OVIT Zrt.	törzsbér 50%	törzsbér 50%		fűtők, portások 45% diszpécser 60%					törzsbér 2,7%	törzsbér 4,2%	
PA Zrt.	55%	20%		törzsbér 60%	bes.bér 45%	-40% -25,45% -25% -35%		30%			
VÉRT Zrt.	60%	25%		52%				35,5%			
TE Kft.	60%	25%		52%							
ERBE Zrt.	56%	22%	27%	60% / 53%							
GTER Zrt.	62%	28%	25%	55%					2 műsz.: 2,7% 3 műsz.: 0,8%		
VILLKESZ Kft.	50%	20%	15%	45%	50%	24,25%	15%	10%			

15. táblázat: Bérpótlékok (folytatás)

Pótlék megnevezése	Sugáriralmi pótlék	Nyújtott munkai pótlék	Föld alatti pótlék	Nyelvtudási pótlék	Időgen nyelv gépelési pótlék	Oktatási pótlék	Hegesztő pótlék	Hatásági pótlék	Magassági pótlék	Vonítási pótlék	Anyagvizsgálat pótléka
VKSZ											
MVM Zrt.				kf. 5% ff. 10%							
MAVIR Zrt.				kf. 5% ff. 10%	cirill 1,5% latin 1%				200 Ft/óra		
OVIT Zrt.										1. pótl. 25% további pótl. 15%	
PA Zrt.	törzsbér 30%						2 680 Ft 6 550 Ft 29 450 Ft	37 030 Ft/hó-tól 82 590 Ft/hóig			11 780 Ft/hó 21 510 Ft/hó 32 290 Ft/hó
VÉRT Zrt.		munkaidő keret esetén 75%	40%	kf. 5% ff. 10%		1-15% 2-20% 3-25% 4-30%					
TE Kft.						1-15% 2-20% 3-25% 4-30%					
ERBE Zrt.	20%										
GTER Zrt.				kf. 5% ff. 10%							
VILLKESZ Kft.	törzsbér 30%						10%				

16. táblázat: Rendkívüli munka díjazása

	Munkarend szerinti munkanapon végzett túlmunka pótléka	Heti pihenőnapon végzett túlmunka pótléka	Munkaszüneti napon végzett túlmunka pótléka	Készletdíj		Ügyelet díja	
				Munkanapon	Pihenő és munkaszüneti napon	Munkanapon	Pihenő és munkaszüneti napon
VKSZ	első 2 ó - 50% 3-4 ó - 70% 4 ó felett - 100%	125% vagy 50% + szabadidő	táv.díj + 125% vagy táv.díj + 50% + szabadidő	25%	30%	40%	45%
MVM Zrt.	első 2 ó - 50% 3-4 ó - 70% 4 ó felett - 100% vagy 1,5-szeres szabadidő - kivéve fizikai állomány	125%	átlagkereset + 100 %	25% rendszeres készletdíj adó vezetők 12% átalányt kapnak	30%	40%	50%
MAVIR Zrt.	szell. áll. - 1,5 szabadidő fiz. áll. - 100% vagy kérésére 1,5 szabadidő	szabadidő + 50% vagy 150%	átlagkereset + 150 %	25%	30%	40%	50%
OVIT Zrt.	szell. áll. - 1,5 szabadidő fiz. áll. - 100% vagy kérésére 1,5 szabadidő, kivéve gk.vezetők - 60% p. átalány	szabadidő + 50% vagy 150%	átlagkereset + 150 %	25%	30%	40% fuvarozó gk. vez. rendelkezésre dlj. időre 40%	40%
PA Zrt.	100% vagy munkabér + szabadidő	125% vagy munkabér + szabadidő	200% vagy munkabér + szabadidő	40%	40%	40% gk. vezetők esetén 100%	40%
VÉRT Zrt.	bánya - 150% erőmű - 125% vagy szabadidő + 50%	bánya - 150% erőmű - 125% vagy szabadidő + 50%	átlagkereset + 50 %	40% szabadidővel megváltható a mv. kérésére. mérték=100%	40%	40% gk. vezetők esetén 100%	40%

16. táblázat: Rendkívüli munka díjazása (folytatás)

	Munkarend szerinti munkanapon végzett túlmunka pótléka	Heti pihenőnapon végzett túlmunka pótléka	Munkaszüneti napon végzett túlmunka pótléka	Készletdíj		Ügyelet díja	
				Munkanapon	Pihenő és munkaszüneti napon	Munkanapon	Pihenő és munkaszüneti napon
TE Kft.	125% vagy szabadidő + 50%	125% vagy szabadidő + 50%	átlagkereset + 50 %	40% szabadidővel megváltható a mv. kérésére. mérték= 100%	40%	40% munkahelyi ügyelet esetén, ha munka- végzés történik a teljes idő 100%	40%
ERBE Zrt.	szell. áll. - szabadidő fiz. áll. - 50%	100%	átlagkereset	25%	25%	50%	50%
GTER Zrt.	szell. áll. - 1,5 szabadidő fiz. áll. - 100%	150%	átlagkereset + 50 %	25%	30%	50%	50%
VILKESZ Kft.	fiz. állomány: első 2 ó - 50% 3-4 ó - 70% 4 ó felett - 100% szell. állomány - szabadidő	125%	átlagkereset + 50 %	25%	30%	35%	40%

17. táblázat: Jutalmak

	13. havi fizetés	Jubileumi jutalom	Kiutintések	Véradók jutalma	Törzsgárda jutalom	Nyugdíjba vonulók jutalma	Megjegyzés
VKSZ	1 havi alapbér, kivéve hűségjutalom						
MVM Zrt.	December 15-ig minimum 1 havi alapbér, 30-ig előleg 1/2 hónap	Születésnapj jut. 40. év - 30 eFt 50. év - 50 eFt 60. év - 70 eFt	v.ig.dics. -150 eFt -100 eFt v.ig.jut. +200 eFt Emlékérem +200 eFt Emlékgyűrű +200 eFt	10 véra. - 2500 Ft 15 véra. - 3500 Ft 20 véra. - 4500 Ft 25 véra. - 6500 Ft 30 véra. - 8 500 Ft 40 véra. - 10 500 Ft 50 véra. - 15 500 Ft 60 véra. - 20 000 Ft			
MAVIR Zrt.	1 havi pótlékolt bér előleg 1 havi alapbér	Iparágban előírt munkaviszony után 10 év - 75 eFt 20 év - 150 eFt 30 év - 200 eFt 40 év - 400 eFt 50 év - 500 eFt	Emlékérem + 300 eFt	10 véra. - 5 000 Ft 15 véra. - 8 000 Ft 20 véra. - 10 000 Ft 25 véra. - 13 000 Ft 30 véra. - 15 000 Ft 40 véra. - 20 000 Ft 50 véra. - 25 000 Ft			
OVIT Zrt.	Ha arról a bérmegeállapodás rendelkezik	Jubileumi emléknap társasági munkavisz. után 25 év - 1 havi alapbér 40 év - 1 havi alapbér	Emlékgyűrű Orlével - 20-100 eFt között, bírálat alapján				35 év társasági mv. után 2 havi alapbér
PA Zrt.	1 havi pótlékolt bér	Az összes m.viszony évek 25 év - 1,5 havi alapbér 40 év - 1,5 havi alapbér 50 év - 1,5 havi alapbér	Cégyűrű + kp.=300 eFt v.ig. dics. 60 eFt		Munkáltatói előírt évek, pótlékolt bér 10 év - 1 havi 20 év - 2 havi 30 év - 3 havi 40 év - 4 havi 45 év - 5 havi		6 havi alapbér a törzsgárda-fokozat ismélelt kifizése 35 vagy 45 év mv. után a jubileumi jutalom

17. táblázat: Jutalmak (folytatás)

	13. havi fizetés	Jubileumi jutalom	Kiutintések	Véradók jutalma	Törzsgárda jutalom	Nyugdíjba vonulók jutalma	Megjegyzés
VÉRT Zrt.	2 havi bér vagy hűségjutalom	Társasági munkaviszony 10 év - min. 100% 20 év - min. 200% 25 év - min. 250% 30 év - min. 300% 40 év - min. 400%	Állami bronz ezüst arany miniszteri Verebély-díj v.ig.okl. -8-szor -10-szer -12-szer -6-szor -6-szor -3-szor	10 véra. - 20% 20 véra. - 40% 30 véra. - 60% 40 véra. - 80% 80 véra. - 180% 90 véra. - 180%		10 év munkaviszony után a besorolási bér 25%-a, 10 év felett éventként +2,5 %	Jutalmak számítási alapja KSZ szerinti minimum bér (2006-ban 48 000 Ft)
TE Kft.	2 havi bér	Társasági munkaviszony 10 év - min. 100% 20 év - min. 200% 25 év - min. 250% 30 év - min. 300% 40 év - min. 400%	Állami bronz ezüst arany miniszteri Verebély-díj v.ig.okl. -8-szor -10-szer -12-szer -6-szor -6-szor -3-szor	10 véra. - 20% 20 véra. - 40% 30 véra. - 60% 40 véra. - 80% 80 véra. - 180% 90 véra. - 180%		10 év munkaviszony után a besorolási bér 25%-a, 10 év felett éventként +2,5 %	
ERBE Zrt.	1 havi alapbér	Legalább 5 év társasági mv. után - születésnapj jutalom 40. év - 10 eFt 50. év - 15 eFt 60. év - 20 eFt					14. havi előirányzat eredményfüggő
GTER Zrt.	Min. 1 havi alapbér előleg fizethető	Legalább 5 év társasági mv. után - születésnapj jutalom 40. év - 34 eFt 50. év - 36 eFt 60. év - 80 eFt	Igazgatói dics. 110 eFt	10 véra. - 2700 Ft 15 véra. - 3800 Ft 20 véra. - 4800 Ft 25 véra. - 6900 Ft 30 véra. - 9 100 Ft 40 véra. - 11 000 Ft 50 véra. - 16 000 Ft 60 véra. - 21 000 Ft			
VILLKESZ Kft.	1 havi alapbér						

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

(VKSZ)

2008. február 12.

TARTALOMJEGYZÉK

I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. FEJEZET Bevezető rész	3. oldal
II. FEJEZET Szerződés hatálya	5. oldal

II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

III. FEJEZET A felek együttműködésének alapelvei.....	6. oldal
IV. FEJEZET A felek közötti kapcsolattartás rendje	7. oldal

III. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓKNAK ÉS SZAK- SZERVEZETEIKNEK BIZTOSÍTANDÓ TÖBBLETJOGOSULTSÁGOK

V. FEJEZET Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása.....	11. oldal
VI. FEJEZET A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben	14. oldal
VII. FEJEZET A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések.....	15. oldal
VIII. FEJEZET Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai.....	18. oldal
IX. FEJEZET A munka díjazása	20. oldal
X. FEJEZET Szociális (béren kívüli) juttatások	23. oldal
XI. FEJEZET Az iparág szakmai tradícióinak ápolása.....	25. oldal
XII. FEJEZET Átmeneti rendelkezések.....	26. oldal

1. sz. MELLÉKLET: A szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek.	27. oldal
2. sz. MELLÉKLET: Évenkénti Bér- és Szociális Megállapodás	
Záradék	28. oldal

I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. Fejezet

Bevezető rendelkezések

1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

A Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, székhely: 6720 Szeged, Klauzál tér 9.), mint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt) és Alapszabálya alapján a munkáltatói oldal érdekképviselőjére jogosult szervezet, valamint

- a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ, székhely: 1011 Budapest, Fő u. 34-36.), és a Bánya-és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.), LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezetek (LIGA VHSz, székhely: 1011. Budapest Vám u. 5-7.) mint a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselőjére jogosult, az Mt. alapján reprezentatív szakszervezetek (továbbiakban: Felek)
- az Mt. 33.§ (4) bekezdése alapján – a munkaviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek, ezek gyakorlásának, illetve a teljesítésük módjának, az ezzel kapcsolatos eljárások rendjének egységes szabályozása és értelmezése, valamint a felek közötti kapcsolatrendszer meghatározása érdekében – Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoznak létre.

Jelen Szerződést felek az általuk 1995. november 7-én kötött, és 1997. május 9-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés – a villamosenergia-ipari társaságok működési feltételeiben bekövetkezett, illetve várhatóan bekövetkező jelentős változások (privatizáció, piac liberalizáció, új villamos-energia törvény) miatt szükségessé vált – megújításának tekintik.

Jelen Szerződést aláíró szociális partnerek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Mt. 34. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, illetve a Szerződés részét képező éves Bér- és Szociális Megállapodások TEÁOR'08 Villamosenergia-termelés,-ellátás című, 35.1 számú alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

A VKSZ törzsanyagból és mellékletből áll. A melléklet a VKSZ részét képezi, annak megkötése, módosítása tekintetében az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A VKSZ-től a helyi kollektív szerződések, a helyi kollektív szerződésektől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el.

2. A Szerződés célja

- 2.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének kialakítása érdekében a középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.

- 2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.
- 2.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.
- 2.4. A Munka Törvénykönyve által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.
- 2.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.
- 2.6. A munkavállalók szociális biztonsága megerősítésének elősegítése.
- 2.7. A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy – a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása. Jelen Szerződés az Mt.-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

II. Fejezet

Szerződés hatálya

1. A Szerződés szervezeti hatálya

- 1.1. A Szerződés hatálya kiterjed azon gazdálkodó szervezetre, amely
 - a) a szerződés megújítása idején a VTMSZ tagja,
 - b.) a Szerződéshez utóbb csatlakozott.
- 1.2. Az 1.1. a) és b.) pont alatti gazdálkodó szervezetek felsorolását az 1. sz. melléklet tartalmazza.

2. A Szerződés személyi hatálya

- 2.1. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 188. § (1) bekezdése szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

3. A Szerződés időbeli hatálya

- 3.1. Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.
- 3.2. Jelen szerződés 2008. július 01-én lép hatályba, ezzel egyidejűleg a felek által 1995. november 07-én kötött, 1998. május 19-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés hatályát veszti.

4. A Szerződés közzététele

A munkáltatók vállalják, hogy munkavállalóik számára a Szerződés megismerhetőségét a helyben szokásos módon, folyamatosan biztosítják.

5. A Szerződés felmondása

- 5.1 Jelen Szerződést 6 hónapos felmondási idővel lehet felmondani.
- 5.2 Felmondási jog csak a VKSZ egészére gyakorolható, annak egyes fejezetei és pontjai vonatkozásában nem.
- 5.3 A Szerződést kötő szakszervezetek kijelentik, hogy a Szerződés felmondásának jogát csak együttesen gyakorolják.

II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

III. Fejezet

A felek együttműködésének alapelvei

1. A szerződő felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.
2. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására. A szakszervezetek joggyakorlása nem irányulhat a munkáltatói szövetség, illetve a munkáltató rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes és a jelen Szerződésben szabályozott eszközei alkalmazásának tilalmát.
3. A kollektív munkaügyi viták megelőzésére kell törekedni. A felmerült kollektív vitákat lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni.
4. A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.
5. A szakszervezet vállalja, hogy a Mt.-ben biztosított ellenőrzési jogának gyakorlása során a munkáltatóval együttműködik.
6. Felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek betartása és betartatása érdekében a szükséges intézkedést megteszik.

IV. Fejezet

A felek közötti kapcsolattartás rendje

1. A kapcsolattartás célja és módja

- 1.1. A kapcsolattartás célja
A szociális partnerek kapcsolattartásának célja a VKSZ létrehozása, módosítása – beleértve a VKSZ részének tekintett ágazati „Bér- és szociális megállapodás” évenkénti megkötését –, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktus-helyzetek megelőzése, kezelése.

1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja

A Felek a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság ("VÁPB") útján jogsultak és kötelesek a kapcsolattartásra. A VÁPB szervezetére és működésére vonatkozó részletes szabályokat a Felek külön megállapodásban határozzák meg.

2. A felek tárgyalási kötelezettsége

2.1. A tárgyalási kötelezettség tárgya

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

- a Bér- és Szociális Megállapodás évenkénti megkötéséről,
- a VKSZ felmondása, megszűnése esetén az új VKSZ megkötéséről,
- a VKSZ módosítására tett javaslatról,
- középszintű érdekegyeztetéssel összefüggő konfliktus helyzetekben.

A tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésekben egyik Felet sem terheli megállapodási kötelezettség.

2.2. A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére vonatkozó eljárási szabályok

2.2.1. Tárgyalások tartalma

Az évenkénti bér- és szociális tárgyalások megállapodásra törekedve az alábbi kérdésekre terjednek ki:

- a) A villamosenergia-iparban a keresetszínvonal növekedés mértékére vonatkozó ajánlás;
- b) az ágazati bértarifa rendszer bértételeinek felülvizsgálata;
- c) az iparágban alkalmazandó kötelező legkisebb munkabér (minimálbér);
- d) az iparágban alkalmazandó garantált és ajánlott bérminimumok a foglalkoztatottak azon csoportjainál, amelyeknél országosan kötelező, vagy ajánlott értéket jogszabály előír;
- e) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értékének kötelező minimuma;
- f) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értéke növelésének ajánlott mértéke;
- g) az inflációkezelés, vagy annak társasági hatáskörbe való utalása.

2.2.2. Tárgyalások megkezdése, javaslatétel

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat az OÉT-ben megkötött megállapodást követő 2 héten belül, annak hiányában az előző év december 15-ig meg kell kezdeni a szociális partnerek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.

Mindkét oldal köteles – legkésőbb az első tárgyalás alkalmával – tárgyalócsoportja soros ügyvivőjének személyéről a másik oldalt tájékoztatni.

2.2.3. A Bér- és Szociális Megállapodás létrejötte

Felek tárgyalócsoportjai kötelesek minden tőlük elvárhatót megtenni annak érdekében, hogy a tárgyév január 1-jétől hatályos ágazati Bér- és Szociális Megállapodás tárgyév január 15-ig, de legkésőbb az OÉT-ben kötött megállapodást követő 2 héten belül felek között létrejöjjön. A szociális partnerek tagszervezetei kötelesek minden tőlük telhetőt megtenni, hogy a helyi, tár-

gyév egészére vonatkozó bér- és szociális megállapodások tárgyév február 28-ig megszülessenek.

A Felek tárgyalócsoportjai között létrejött Bér- és Szociális Megállapodást a Felek soros ügyvivői írják alá és terjesztik fel a VKSZ-t megkötő felek illetékes szerveihez jóváhagyásra. A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei kötelesek a soros ügyvivők általi aláírástól számított tíz (10) napon belül a jóváhagyás megadásáról vagy megtagadásáról a Felek soros ügyvivőit tájékoztatni. Ha a VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei a jóváhagyás megadását megtagadják, a Felek a tárgyalásokat a soros ügyvivők megtagadásáról történt tájékoztatásától számított 30 napon belül folytatják. A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei általi jóváhagyást követően a soros ügyvivők által aláírt Bér- és Szociális Megállapodást a VKSZ-t megkötő felek képviselői megfelelően aláírják, amellyel a tárgyévi Bér- és Szociális Megállapodás érvényessé válik.

2.2.4. A Bér- és Szociális Megállapodás kihirdetése

A szociális partnerek 3 (három) munkanapon belül kötelesek tájékoztatni tagszervezeteiket az ágazati Bér- és Szociális Megállapodás jóváhagyásáról. A Megállapodás tagtársaságoknál történő megismertetéséről a munkáltatók a helyben szokásos módon kötelesek gondoskodni.

2.3. Új VKSZ kötésére vonatkozó eljárási szabályok

Amennyiben a Felek ettől eltérően nem állapodnak meg, kötelesek a jelen VKSZ felmondását követő harminc (30) napon belül tárgyalócsoportokat létrehozni és a soros ügyvivők egyeztetése útján megállapított időpontban az első ülést megtartani az új VKSZ-re vonatkozó megállapodás létrehozása érdekében.

Új VKSZ megkötésére vonatkozó eljárás során a jelen VKSZ-nek a kapcsolattartásra vonatkozó szabályai irányadóak mindaddig, amíg az új VKSZ nem lép hatályba.

2.4. A VKSZ módosítására vonatkozó eljárási szabályok

A Felek bármelyike írásban javasolhatja a VKSZ módosítását. Az írásbeli javaslat másik Fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.

Megegyezés esetén a módosítás hatályba lépéséről Felek minden esetben külön egyeztetnek.

2.5. Konfliktus helyzetre vonatkozó eljárási szabályok

Bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni.

Felek megállapodnak, hogy ha a konfliktust a VÁPB keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Munkaügyi és Döntőbírói Szolgálathoz fordulnak.

3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

3.1. Bármely Fél jogosult a másik Féltől olyan információt kérni, amely a tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésre vonatkozik.

3.2. Az információkérés címzettje köteles a válaszát az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, elsősorban elektronikus formában megküldeni.

3.3. A VTMSZ – a tagvállalataira részletezve – a Szerződést kötő szakszervezetek külön kérése nélkül félévente tájékoztatást ad az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, illetve július 31-ig.

3.4. A gazdasági évet értékelő, cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót mind nyomtatott, mind elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.

3.5. A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok mind írásos, mind elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

4. Eljárás döntésképtelenség esetén

Ha a Felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki, úgy a Felek kötelesek minden tőlük elvárhatóat megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják annak érdekében, hogy a tárgyalási kötelezettségüknek eleget tegyenek.

5. Eljárás sztrájk esetén

A szociális partnerek a szociális, bér vagy munkaügyi kérdésekben szervezett közép szintű sztrájk esetére az eljárási szabályokat külön megállapodásban határozzák meg.

6. A Felek titoktartási kötelezettsége

6.1 Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kapcsolattartás során tudomásukra jutott, üzleti titoknak minősített adatokat bizalmasan kezelik és azokat harmadik fél számára nem teszik hozzáférhetővé. A kötelezően szolgáltatott tagszervezeti adatok – eltérő eseti megállapodás hiányában – harmadik fél felé csak összesített, ágazati szinten használhatóak fel.

6.2 A közvélemény tájékoztatásával kapcsolatosan a tárgyalások során felek kötelesek egymást tájékoztatni a nyilvánosságra hozatal tervezett tartalmáról. Felek megállapodnak, hogy a közvéleményt valósághűen, az előre bejelentett tartalom szerint tájékoztatják.

III. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓKNAK ÉS SZAKSZERVEZETEIKNEK BIZTOSÍTANDÓ TÖBBLETJOGOSULTSÁGOK

V. Fejezet

Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

1. Tárgyi feltételek biztosítása

A helyi szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen biztosítja, beleértve a helyiségeket, a közlekedést, a távközlés lehetőségét, internet és e-mail szolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásait, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. Az igénybevétel részletes feltételeit külön megállapodásban lehet rendezni.

2. Információk biztosítása

2.1 Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:

- a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,
- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,
- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.
- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentiekben túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

2.2 Információk biztosítása az ágazati szakszervezetek részére

A munkáltatók a Szerződést kötő ágazati szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják:

- Félévente tájékoztatás az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, illetve július 31-ig.
- A gazdasági évet értékelő, cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót mind nyomtatott, mind elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.
- A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok mind írásos, mind elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

3. Munkaidő kedvezmény biztosítása

- 3.1. A szakszervezetet megillető munkaidő kedvezmény és rendkívüli fizetett szabadság mértékének megállapítása éves szinten történik a tárgyév január 1-i munkaviszonyban álló taglétszám alapján.
- 3.2. Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíteni kívánja a munkavégzési kötelezettség alól, úgy a munkáltató a mentesítés részletfeltételeire vonatkozó külön megállapodás alapján, a szakszervezetet egyébként megillető munkaidő kedvezmény terhére ehhez hozzájárul.
- 3.3. A munkaidő-kedvezmény idejére a tisztségviselőt átlagkereset illeti meg.
- 3.4. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra.
- 3.5. A szakszervezetek részére összesen – képzés, továbbképzés céljára – a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján minden tíz szakszervezeti tag után évente egy munkanap fizetett szabadság vehető igénybe.

4. Pénzügyi támogatás

- 4.1. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a helyi megállapodásokban szereplő, a helyi szakszervezetek számára átutalt pénzügyi támogatáson felül a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke az előző évi átlagos statisztikai létszámra vetítetten 2500 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét a felek időszakonként felülvizsgálják. A szakszervezetek közötti megosztás – megállapodás hiányában – az ágazati szintű üzemi tanács választásokon a szakszervezet(ek) jelöltjeire leadott ágazati összesített szavazatok alapján történik. Az e témájú megállapodást, vagy az ezt kiváltó szavazat összesítéssel kapcsolatos dokumentumot a VÁPB ágazati szakszervezetei együttes aláírással legkésőbb július 1-jéig megküldik a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltatók számára. A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.
- 4.2. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a 4.1 pontban foglalt támogatáson felül, az ott szabályozott módon és időben további 1000 Ft/fő támogatást ad az ágazati szakszervezetek részére, tagjaiknak nyújtott kulturális és szociális szolgáltatások és rászoruló tagjaik segélyezése céljára.

VI. Fejezet

A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben

- 1.1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkaadók vállalják, hogy a társaságok foglalkoztatási kérdéseiről, így különös tekintettel az

önálló gazdasági társaságokba való kiszervezésekre, helyi szinten rövid és középtávú foglalkoztatási megállapodást kezdeményeznek.

- 1.2. A foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodásban, amennyiben az új munkahelyen is szükségessé válik a létszámleépítés, rögzítik a munkáltató általi felmondás esetén megillető juttatások pénzügyi, fedezeti garanciájának a módját.
- 1.3. A megváltozott gazdasági helyzethez történő munkavállalói alkalmazkodóképesség elősegítése érdekében a munkaadók törekednek a munkavállalók át-, illetve továbbképzésére.
- 1.4. A munkáltató létszámleépítése során, a megtartás szempontjából, mint előnyben részesítésre alapul szolgáló okot figyelembe kell venni olyan körülményeket, mint a munkavállaló szakképzettsége, magas szintű szakmai elismertsége, az ágazatban, illetve a munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalata, munkateljesítménye.
- 1.5. Ha valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során az alábbi humánus megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:
 - korengedményes nyugdíjazás,
 - rendelkezési állományba helyezés (előnyugdíjazási rendszer működése esetén),
 - részmunkaidős foglalkoztatás,
 - belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
 - munkahely teremtő beruházások létesítése,
 - áttelepülési támogatás,
 - elhelyezkedési tanácsadás,
 - átképzés, átképzési támogatás.

VII. Fejezet

A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

1. A munkaviszony létesítése

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Ilyen adatnak minősül a munkáltató cégszerű elnevezése, székhelye.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló munkavégzési helyét,
- a munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkaviszony időtartamát, illetve
- az alkalmazás egyéb, bármely fél által lényegesnek tartott feltételét.

2. Írásba foglalási kötelezettség

- 2.1. Írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.
- 2.2. A munkáltató utasításának írásba foglalásáig a munkavállaló nem köteles az olyan utasítást végrehajtani, - azaz a teljesítést jogszerűen megtagadhatja -

amit annak ellenére adtak ki, hogy a munkavállaló előzetesen felhívta az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő.

3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nő, terhessége megállapításától a gyermek egyéves koráig - a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen át helyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Ha a munkáltató nem tud a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő másik munkakört biztosítani, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell és részére az állás-időre járó díjazást kell fizetni.

Az ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül, módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott munkavállaló nő munkabére nem lehet kevesebb, mint korábbi átlagkeresete.

4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg rendes felmondással a munkaviszonya

- annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen, A munkavállaló eltartott családtagjának minősül a vele közös háztartásban élő élet- illetve házastársa, a saját háztartásban nevelt gyermeke (saját, örökbe-fogadott, nevelt.)
- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászásban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnal rendelkezik,
- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.

5. A felmondási idő

5.1. A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszonyt alapul véve összesen:

5 évig terjedő munkaviszony esetén	45	nap
5-10 évig terjedő munkaviszony esetén	60	nap
10-20 évig terjedő munkaviszony esetén	90	nap
20 év feletti munkaviszony esetén	120	nap

6. Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

6.1. A munkavállalót munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés a felmondási idő 75%-os időtartamára megilleti.

6.2. A munkavállalót öregségi, előrehozott öregségi nyugdíjazás miatti munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.

7. Végkielégítés

7.1. A munkavállalót – az Mt.-ben felsorolt kivételekkel és szabályokkal – a 7.2. pont szerinti mértékű végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

7.2. A végkielégítés összege a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján:

	- 3 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	3 havi,
havi,	- 5 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	4
havi,	- 10 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	6
havi,	- 15 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	8
	- 20 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	10 havi,
	- 25 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	12 havi

átlagkeresete.

7.3. A végkielégítésnek a 7.2 pontban meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a 7.1 pontban meghatározott módon

a) öregségi nyugdíjra, továbbá

b) korkezdvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy

b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

8. A korengedményes nyugdíjazás

8.1. A munkáltató a munkavállaló kérelmére – ha a munkavállaló rendelkezik a reá irányadó törvényi feltételekkel – köteles a korengedményes nyugdíjazáshoz hozzájárulni:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,

- ha a munkavállaló megszakítás nélküli vagy 3 műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2. A munkáltatói rendes felmondás szándéka esetén, ha a munkavállaló rendelkezik a korengedményes nyugdíjhoz szükséges törvényi feltételekkel, és – jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt, vagy

- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt kérheti a korengedményes nyugdíjazását, amihez a munkáltató köteles hozzájárulni a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése mellett.

VIII. Fejezet

Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai

1. A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend

1.1. A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra, illetve heti 40 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.

A helyi KSZ-ben ennél rövidebb munkaidő is megállapítható.

A készenléti jellegű munkaköröket a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

A többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókkal.

Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.

1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát.

Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4h ó-napnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

1.3. A helyi KSZ-ekben javasolt pontosan meghatározni az általános munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.

1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi KSZ-ekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

2. A rendkívüli munkavégzés

2.1. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli, illetve a készenléti, ügyelet alatt történő munkavégzés az Mt. 126. § (1) bekezdés d) pontjában foglaltak alapján.

A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendelnek el rendkívüli munkavégzést.

- 2.2. A rendkívüli munkavégzés időtartama – a korlátozás alá nem eső kivételével – nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.
- 2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkavégzés elrendelésére az Mt. 128. § szerinti okokból kerül sor.
- 2.4. A rendkívüli munkavégzést a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére – a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása, – elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése, – üzemzavar elhárítása, – helyi KSZ-ben szabályozott egyéb esetekben, miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság

- 3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat.
A szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi KSZ rendelkezései szerint jogosultak pótszabadságra.
- 3.2. Évi 3 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi KSZ-ben javasolt meghatározni.
- 3.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.
- 3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezése esetén:

- házasságkötése esetén	2 nap,
- gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül)	3 nap.

4. A szabadság kiadás szabályai

- 4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Az alapszabadság minimum 50%-át a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.

- 4.2. A szabadságot a helyi Kollektív Szerződés eltérő szabályozása hiányában a 14 éven aluli gyermeket nevelő anya és az ilyen korú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében, kérésére, a nyári szünetben kell kiadni.

IX. Fejezet

A munka díjazása

A tárgyévi ágazati bér-és szociális megállapodást a VKSZ 2. sz. melléklete tartalmazza.

1. Ágazati minimálbér

Az iparágban az alkalmazott legkisebb munkabérek, illetve a garantált bérminimum kérdését a felek az évenkénti bér- és szociális megállapodásban rögzítik és mértékét az aktív (statisztikai állományi létszámba tartozó) munkavállalók csoportjaira differenciáltan állapítják meg.

2. Bérpótlékok

- 2.1 Éjszakai pótlék, műszakpótlék:
 - 2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06. 00-ig) a munkavállalót 20%-os bérpótlék illeti meg.
 - 2.1.2. Többműszakos munkaidő-beosztásban dolgozóknál
 - a) Délutáni munkavégzés esetén (14.00-22.00-ig) a műszakpótlék mértéke 20%.
 - b) Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06.00-ig) a műszakpótlék mértéke 40%.
 - c) A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45%-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében külön délutáni és éjszakai műszak után további pótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi Kollektív Szerződés szerinti délutáni és éjszakai pótlék.
- 2.2 Rendkívüli munkavégzés pótléka
 - 2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka
A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabérére felül bérpótlék illeti meg, amelynek mértékét a helyi Kollektív Szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja.
Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb, mint:
 - Az első 2 rendkívüli munkaóra után a személyi alaphér 50%-a,
 - A 3-4 órában végzett rendkívüli munka után a személyi alaphér 70%-a,
 - 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén a személyi alaphér 100 % a.

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett a munkavállaló részére szabadidő is biztosítható a helyi Kollektív Szerződésben meghatározott feltételek szerint.

2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munka esetén a pótlék mértéke 125%. A pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

2.2.3. Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munka

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkáért a munkavállalót a rendkívüli munka idejére járó munkabéren felül távolléti díj és a 2.2.2 alattiak is megilletik.

2.3 Készenléti, ügyeleti díj

2.3.1. Készenléti díj

- munkanapokon a személyi alapbér 25%-a,
- pihenő- és munkaszüneti napon a személyi alapbér 30%-a.

2.3.2. Ügyeleti díj

- munkanapokon a személyi alapbér 40%-a,
- pihenő- és munkaszüneti napokon a személyi alapbér 45%-a.

3 Munkaszüneti napi pótlék

Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző havidíjas munkavállalót a havi munkabéren felül távolléti díj és – ha műszakpótlékban (pótlékátalányban) nem részesül – 50%-os pótlék illeti meg.

4 Távolléti díj

4.1 Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérére távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell részére fizetni.

4.2 A távolléti díj számítása az Mt. 151/A § szerint történik, azzal az eltéréssel, hogy

a) A távolléti díj számításánál – rendszeresen váltakozó műszakbeosztás esetén – műszakpótlékként a munkavállaló személyi alapbére

- kétműszakos foglalkoztatás esetén 10%-át, az Mt. 151/A § (3) bekezdés b) pontja szerinti esetben 20%-át,

- három műszakos foglalkoztatás esetén 20%-át,

- megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatás esetén 30%-át kell figyelembe venni,

b) Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több, mint ötven óra rendkívüli munkát teljesített, akkor az Mt. 151/A. § (4) bekezdése szerint kell részére kiegészítő pótlékot figyelembe venni, de a 3% helyett 4%, az 5% helyett 7% alkalmazandó.

5 Betegszabadság

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót távolléti díjának 85%-a illeti meg.

6 13. havi fizetés

6.1 A munkáltató – a 6.3 alatti kivétellel – 13. havi fizetést fizet a munkavállalónak, amelynek számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére, s amelyet a november havi bérrrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi Kollektív Szerződésben lehet megállapodni.

6.2. Helyi kollektív szerződéses szabályozás hiányában

– tárgyévi jogviszony létesítés, illetve a jogviszony évközi megszüntetése esetén a 13 havi fizetés időarányosan jár,

– a tárgyévi munkavégzés arányában jár a 13. havi fizetés annak, aki a tárgyévben keresőképzetlenséget okozó betegség, illetve fizetés nélküli szabadság miatt legalább 90 napig távol volt.

6.3 Nem jár 13. havi fizetés annak a munkavállalónak, aki bányászati hűségjutalomra jogosult. A bányászati hűségjutalomban részesülők körét és számításának szabályait a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

X. Fejezet

Szociális (béren kívüli) juttatások

1. A Szociális juttatások minimális szintje

A szociális juttatások mindenkor minimális szintjét (minimálisan biztosítandó átlagértékét) a Bér- és Szociális Megállapodásban kell meghatározni, amely a VKSZ 2. sz. mellékletét képezi

2. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) meghatározása

2.1. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő juttatások és azok értékének számszerűsítése

2.1.1. A szociális juttatások közé azok a juttatások sorolhatók, amelyek

- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonságához, illetve jóléti szintje emeléséhez,
- nem tartoznak a munkabér fogalomkörébe,
- nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez. .

2.1.2. A juttatásokat – a vonatkozó költségeikkel (pl: adók, járulékok) együtt, a térítési díjakkal csökkentve – tényleges költségükön kell figyelembe venni.

A kölcsön (hitel) jellegű juttatások költsége az aktuális jegybanki alapkamat és 6% kezelési költség alapján határozandó meg.

A juttatások összértékének megállapítása során csak a munkaviszonyban állóknak és/vagy közeli hozzátartozóiknak nyújtott juttatások veendő figyelembe.

- 2.1.3. Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait – a 2.1.1., illetve 2.1.2. alattiak érvényesítésével – helyi szinten lehet szabályozni.
- 2.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám
 - 2.2.1. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) megállapítása során a munkaviszonyban állók adott időszakra vonatkozó átlagos létszámát (munkajogi átlaglétszám) kell figyelembe venni.
 - 2.2.2. A helyi Kollektív Szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (2.1.2) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendő figyelembe.
 - 2.2.3. A létszám meghatározása során a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat 1 főnek, a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakat – ha a helyi szabályozás eltérően nem rendelkezik – munkaidejükkel arányosan kell számításba venni.

3. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása

A munkáltató szociális juttatásként önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagsággal rendelkező munkavállalóinak az alábbi támogatást nyújtja:

- 3.1. A munkáltató az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló tagdíjából a tag bruttó keresete minimum 4,5%-ának megfelelő tagdíjrészt átállal.

A pénztári befizetés szerinti bruttó kereset tartalmát a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni, annak hiányában a KSH fogalomrendszerét kell alkalmazni.
- 3.2. A munkáltató – helyi megállapodás, illetve annak hiányában a munkáltató döntése szerint – az önszegélyző pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átállal, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszi a cafeteria keret önszegélyző pénztári tagdíjra történő felhasználását.
- 3.3. Munkáltató a helyi reprezentatív szakszervezetekkel Kollektív Szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

4. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése

- 4.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több, mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.
- 4.2. Évente az alábbi sportágak találkozási kerülményekre kerülnek megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.

- 4.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése során a – felek által külön megállapodásban rögzített – Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.
- 4.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókban való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

5. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek egyetértése nélkül.

XI. Fejezet

Az iparág szakmai tradícióinak ápolása

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviselői szervekkel közösen megszervezi a „Villamos Napot”. Ennek részleteiről a helyi KSZ-ben javasolt megállapodni.

XII. Fejezet

Átmeneti rendelkezések

1. A VKSZ-nek A munka díjazása c. VIII. fejezetében lévő, a „távolléti díj” terminológiát használó szövegkörnyezet megengedő jellegű, azaz a társaságcsoporthoz vagy a munkahelyi szintű szociális partnerekre bízva azt, hogy a korábban hatályban lévő, 1995-ben aláírt és a Munkaügyi Miniszter által kiterjesztett „átlagkereset” definíciót használják továbbra is, vagy áttérnek a „távolléti díj” alkalmazásra. Ez utóbbival kapcsolatosan felek megállapodnak abban, hogy jelen módosítással hatályba lépő változások következtében a munkavállalók átlagkeresete összességében nem csökkenthet. Felek felkérlik tagszakszervezeteiket, hogy a kompenzáció módjában és mértékében helyi szinten állapodjanak meg, lehetőség szerint előnyben részesítve a teljesítménnyel arányos juttatásokat.
2. A VKSZ IV. fejezet 4. pontja szerinti pénzügyi támogatás 2008. évben a jelen szerződés hatályosságának megfelelően, időarányos mértékben fizetendő, és az átutalás határideje 2008. szeptember 30.

A szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek

- A) A szerződés megújítása idején a VTMSZ tagjai:
- Budapesti Elektromos Művek Nyrt.
 - E.ON Dél-dunántúli Áramszolgáltató Zrt.
 - Dél-magyarországi Áramszolgáltató Zrt.
 - E.ON Észak-dunántúli Áramszolgáltató Zrt.
 - Észak-magyarországi Áramszolgáltató Nyrt.
 - Magyar Villamos Művek Zrt.
 - Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.
 - Mátrai Erőmű Zrt.
 - Országos Villamostávvezeték Zrt.
 - Paksi Atomerőmű Zrt.
 - E.ON Tiszántúli Áramszolgáltató Zrt.
 - Vértesi Erőmű Zrt.
 - D-Energia Kereskedelmi Kft.
 - Gázturbinás Erőműveket Üzemeltető és Fenntartó Kft.
 - Tiszavíz Vízerőmű Kft.
 - Tatabánya Erőmű Kft.
- B) A szerződés megújítását követően a Szerződéshez csatlakozott gazdálkodó szervezetek
- Megnevezés

Csatlakozás ideje

Záradék

A Szerződő Felek a megújított Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést – egyetértésük jeléül – 2008. február 19-én aláírták:

Munkáltatói részről:

.....
dr. Janka Mária
VTMSZ elnök

Szakszervezeti részről:

.....
Gál Rezső
VDSZSZ elnök

.....
Egyed Ferenc
LIGA VHSz elnök

VENDÉGLÁTÓ ÉS IDEGENFORGALMI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

SZERZŐDŐ FELEK:

IDEGENFORGALMI MUNKAADÓK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

VENDÉGLÁTÓ ÉS IDEGENFORGALMI SZAKSZERVEZET

BUDAPEST

1998. és 2001. évi módosítással egységes szerkezetbe foglalt szövege

TARTALOMJEGYZÉK

A Kollektív Szerződést kötő felek	3.
I. r é s z Általános rendelkezések	
I. fejezet Szerződés célja, hatálya	4.
II. fejezet A munkahelyi érdekképviseleti tevékenységet elősegítő szabályok	9.
II. r é s z A felek együttműködése a foglalkoztatási kérdésekben	11.
III. r é s z A foglalkoztatás szabályai	
I. fejezet A munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok	15.
II. fejezet A munkaviszony keletkezésére és megszüntetésére vonatkozó kiegészítő szabályok	16.
III. fejezet A munkavégzéssel kapcsolatos kiegészítő szabályok	23.
IV. fejezet A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok	24.
V. fejezet A munka díjazásának szabályai	29.
VI. fejezet A munkavállalók kártérítési felelőssége kiegészítő szabályok	33.
1. számú melléklet: Az ágazaton belüli munkaerő-közvetítést elősegítő iroda	
2. számú melléklet: A vendéglátás és idegenforgalom területén kötelezően alkalmazandó besorolási feltételek és szakmai minimálbérek	
3. számú melléklet: 5/1997. (III.5.) IKIM sz. rendelet	
4. számú melléklet: Ajánlott munkaszerződés a kislétszámot foglalkoztató magánmunkál- tatóknál, valamint a szezon jellegű foglalkoztatás esetén.	

Megjegyzés: Ez a tartalomjegyzék csupán tájékoztató jellegű, az eredeti (A4) formátomban készült kiadványra vonatkozik.

A munkáltatók érdekképviselője nevében az

Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége

(székhelye: 1012. Budapest, Kuny Domokos u. 13/15.)

és a munkavállalók érdekképviselője nevében a

Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet

(székhelye: 1066. Budapest, Jókai u. 6.)

(továbbiakban Szerződő Felek) tagságuk előzetes felhatalmazása alapján a mai napon a jelen Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződést kötik. A Kollektív Szerződés mellékletei a szerződés szerves részét képezik.

Budapest, 1997. május 21. napján.

Aláírók:

Dr. Feleki Ferenc s.k.
Idegenforgalmi Országos Munkaadók
Szövetsége elnöke

Dr. Várnai Zsuzsanna s.k.
Vendéglátó és Idegenforgalmi
Szakszervezet ügyvezető elnöke

I. r e s z

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. fejezet

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja, hatályára, módosítására, felmondására és értelmezéséből, alkalmazásából eredő viták rendezésére vonatkozó szabályok:

A Szerződés elsődleges célja

1. § Az Kollektív Szerződés célja különösen az, hogy a vendéglátás és idegenforgalmi ágazatban a foglalkoztatást kiszámíthatóvá, stabilá tegye, a munkaviszonnyal összefüggő juttatások alsó határát megállapítsa, elősegítse a Szerződő Felek érdekvédelmi tevékenységét.

A Szerződéskötő Felek vállalják, hogy a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknak és munkavállalóknak a Kollektív Szerződés értelmezésével kapcsolatban felmerülő kérdéseikre készséggel adnak felvilágosítást.

A Szerződés személyi hatálya

2. § (1) A Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés (továbbiakban: VIKSZ) hatálya kiterjed a szerződést kötő érdekképviselői szervezetekre és tagjaikra.
(2) A Kollektív Szerződés hatálya – az Mt. 188.§-ában meghatározott vezető kivételével kiterjed a Szerződést elfogadó, Munkaadói Érdekképviseltekhez tartozó

gazdálkodó szervezeteknél és jogutódainál munkaviszonyban lévő valamennyi munkavállalóra.

- (3) A Szerződéshez a vendéglátás és idegenforgalmi tevékenységet folytató bármely munkáltató csatlakozhat a nála képviselt szakszervezet egyetértése esetén, amennyiben a Szerződés előírásait elfogadja és annak betartását vállalja.
(4) A Szerződő Felek az Mt. 34.§-a alapján együttesen kérelmezik a munkaügyi miniszternél az Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztését a vendéglátás és idegenforgalom egész ágazatára.

A Szerződés időbeli hatálya

- 3. §** (1) A Kollektív Szerződés 1997. május 21. napján lép hatályba.
(2) A Szerződő felek a Kollektív Szerződést határozatlan időre kötik. Az 2. számú melléklet szerinti tárgyévi ágazati minimálbér az országos minimálbér tárgyévi hatályba lépésével egyidejűleg érvényes.
(3) A Szerződő Felek kötelesek a Szerződés hatálya alá tartozó munkahelyeken az aláírt megállapodás kihirdetéséről gondoskodni, az aláírást követő 15 napon belül.

A Szerződés hatályára vonatkozó egyéb kikötések

- 4. §** (1) A Szerződő Felek együttműködnek és mindent megtesznek annak érdekében, hogy a Szerződés hatálya fennmaradjon a munkáltatói gazdálkodó szervezet többségi tulajdonosának változása, a gazdálkodó szervezet átalakulása esetén is. Úgyanígy járnak el abban az esetben is, ha a munkáltatói gazdálkodó új, a vendéglátás és idegenforgalmi szakágazathoz tartozó tevékenységű társaságot alapít.
(2) Nem érinti a Szerződés hatályát, ha a szerződést kötő egyes oldalakhoz tartozó, érintett szervezetek közül egyes szervezetek megszűnnek.
A Szerződés hatálya – a felmondás esetét kivéve – csak akkor szűnik meg, ha valamennyi munkáltatói szervezet, illetve ezen szervezetek munkáltatói érdekképviselői szervezetei, illetőleg valamennyi munkavállalói érdekképviselői szervezet jogutód nélkül szűnik meg.

A Szerződés módosításának szabályai

- 5. §** (1) A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Szerződő Fél kezdeményezheti a másik félnek megküldött tárgyalási ajánlat után.
(2) A Szerződést módosítani kell, ha olyan jogszabály változás történik, amely miatt valamely rendelkezése a megváltozott jogszabállyal ellentétes és ezért nem tartható fenn.

A Szerződés felmondása

- 6. §** (1) A Szerződő Felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárható megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés hatályban maradjon mindaddig, amíg a rendeltetését betölti, azaz a felek rendeltetészerű működését, illetve az érdekvédelmi tevékenységüket nem lehetetleníti.

- (2) A Kollektív Szerződést a hatályba lépésétől számított egy évig nem lehet felmondani.
- (3) A felmondást bármelyik Szerződő Fél az indokok megjelölése mellett írásban kezdeményezheti. A felmondási idő legalább 6 hónap és a december 31. napjára hatályos.
- (4) A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás közlésétől számított két héten belül, paritásos alapon egyeztető bizottságot hoznak létre és a felmondás okait megvizsgálják és ennek eredményéről haladéktalanul javaslatot tesznek az új kollektív szerződés előkészítése érdekében.
- (5) A felmondási idő lejártával – ha a hatályban tartásra irányuló tárgyalás eredménytelen – a Szerződés hatályát veszti.

A Szerződés és a hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött munkahelyi szintű kollektív szerződések kapcsolatára vonatkozó előírások

- 7. §** (1) A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kezdeményezik és javasolják a Munka Törvénykönyve 33.§-ában szabályozott feltételek esetén a munkahelyi szintű kollektív szerződés megkötését.
- (2) A helyi kollektív szerződés (továbbiakban: HKSZ) tartalmára az Ágazati Kollektív Szerződés irányadó, attól eltérni csak a munkavállalók javára lehet.
- (3) A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött munkahelyi kollektív szerződések nem szűnnek meg a Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés felmondása és megszűnése esetén.
- (4) 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 jogutódlást követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.
- (5) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott feltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.
- (6) E Szerződés alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató egészének vagy egy részének (üzem, üzlet, telephely, munkahely) megállapodáson alapuló átadása és átvétele – így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén – a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.

A Szerződés és az egyéni munkaszerződések kapcsolata

- 8. §** A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött egyéni munkaszerződésekre a jelen Kollektív Szerződés és a Helyi Kollektív Szerződés irányadók, azoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

A munkahelyi kollektív érdekviták egyeztetése

- 9. §** (1) A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és munkavállalói kollektívák, valamint érdekképviselői szervezetei között felmerülő értelmezési és kollektív munkaügyi viták esetén – igény szerint és a vitában résztvevők közös beleegyezésével – a felek a megegyezés előmozdítására, és a vita gyors lezárása érdekében egyeztető bizottságot hoznak létre.
- (2) Az egyeztető bizottság feladat- és hatáskörébe tartozik különösen:
- a) az átalakulásokkal, privatizációval egyéb szervezeti vagy többségi tulajdonosi változással összefüggő viták;
 - b) a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és a munkavállalókat képviselő helyi szakszervezet közötti vitákban az értelmezés, állásfoglalás kialakítása;
 - c) a saját működési rendjének kialakítása.
- (3) E bizottság tagjait a Szerződő Felek egyenlő számban jelölik. A bizottság létszámát, az elnök személyét a felek alkalmanként és közösen határozzák meg. A vitában közvetlenül érdekeltek képviselőjét a bizottságban biztosítani kell.
- (4) A Szerződési Felek, illetve alávetési nyilatkozat alapján a vitában közvetlen érdekeltek az egyeztető bizottság döntéseit elfogadják és végrehajtják.
- (5) Az egyeztető bizottság eljárására, a határidőkre és a döntés hatályára a Munka Törvénykönyve 194.§-ától a 198.§-ig rögzített rendelkezéseket kell alkalmazni.
- (6) Az egyeztető bizottság működésének költségeit a felek közösen viselik.

II. fejezet

A munkahelyi érdekképviselői tevékenységet elősegítő szabályok

- 10. §** (1) A munkáltatói képviselői szervek és tagjaik igény és lehetőség szerint megadnak a helyi szakszervezetek és érdekképviselőik számára minden gazdasági, szervezeti változásra vonatkozó információt – a személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett – amely az érdekvédelmi munkához szükséges.
- (2) Az információkat a gazdálkodói döntést megelőzően, olyan időpontban biztosítják, hogy azok alkalmasak legyenek részben a jogszabályokban előírt határidők betartására, másrészt a munkavállalói érdekképviselői szervek jogait érdemben gyakorolhassák és a döntés előkészítő szakaszában véleményt nyilváníthassanak.
- (3) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és a jogutód munkáltató – a jogutódlást megelőzően megfelelő időpontban, de legalább azelőtt, mielőtt a munkavállalók foglalkoztatási viszonyait és munkafeltételeit érintené – köteles tájékoztatni a szakszervezetet a jogutódlás okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.
- (4) A (3) bekezdésbe foglalt tájékoztatási kötelezettség kiterjed arra az esetre, ha a munkáltatónál csőd- vagy felszámolási eljárásra vagy végelszámolásra kerül sor.

- (5) A munkáltató intézkedése megtétele előtt, ha az a munkavállalókat, illetve az adott telephely munkavállalóit az Mt.94/A.§ (1) bekezdésében foglalt mértékben közvetlenül érinti, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet tájékoztatni kell.
- (6) A Szerződést aláírók kölcsönösen vállalják, hogy az így kapott és az együttműködés során szerzett információkat megtartják, azt illetéktelen személy tudomására nem hozzák, más hátrányára nem használják. Azon iratokra, amelyeknek tartalma az üzleti titok, vagy más okból a titoktartás körébe tartozik feltűntetik a titkos jelzést és azok körét, akik arról tudomást szerezhettek.
- (7) A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók lehetőségeik szerint térítésmentesen biztosítják a szakszervezeti szervek működéséhez szükséges személyi és dologi feltételeket, így különösen helységet, a távközlés, postázás lehetőségét. Lehetővé teszik, hogy a munkavállalói érdekképviselők a munkavállalókat érintő tájékoztatásait a munkáltatónál közzé tegyék.
- (8) A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye és munkajogi védelmére vonatkozó, valamint a tagokat továbbképzés esetén megillető fizetett távollét biztosítása érdekében a munkahelyi szakszervezet tagjainak számát és a tisztségviselők jegyzékét átadja a munkáltató vezetőjének, az abban bekövetkezett változásokat egy héten belül közli. A munkaidő-kedvezmény igényt a szakszervezeti tisztségviselő minden esetben előre bejelenti a munkahelyi vezetőnek és felhasználás időpontját egyezteti.
- (9) A Szerződéskötő Felek vállalják, hogy tagjaikat ösztönzik a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok, az Ágazati Kollektív Szerződés és helyi kollektív szerződés rendelkezéseinek betartására és arra, hogy a megállapodásokat maradéktalanul megtartsák, jogaikat rendeltetésszerűen gyakorolják.
- (10) A munkáltatók továbbra is vállalják a szakszervezet tagjainak visszavonásig érvényes nyilatkozata, megbízása alapján a munkabérükből történő tagdíjlevonást, a levont tagdíj átutalását a helyi szakszervezeti szerv által megadott számlaszámra.

II. r é s z

A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE A FOGLALKOZTATÁSI KÉRDÉSEKBE

Az együttműködés kiemelt területei és formái, értelmező rendelkezések

- 11. §** (1) A Szerződő Felek együttműködnek a munkáltatók gazdasági pozícióit, a munkavállalók munka lehetőségeit és munkakörülményeit meghatározó jogalkotási kérdésekben központi és helyi szinten egyaránt. Közös elemzik az ágazat egészét, alágazatait érintő és befolyásoló gazdasági, társadalmi folyamatok és döntések hatását. E tárgykörben javaslataikat, előterjesztéseiket összehangolják.
- (2) A Szerződő Felek felvállalják a kölcsönös érdekeltség alapján kialakított közös álláspontjuk illetve a tárgyalási alku során elfogadott megegyezéseik következetes képviselését az állami szervek, hatóságok, önkormányzatok előtt és az ér-

dekegyeztetés fórumain. Lehetőségeik és befolyásuk felhasználásával mindent elkövetnek annak érdekében, hogy ezeknek érvényt szerezzenek.

- (3) A Szerződő Felek az (1) és (2) bekezdése szerinti tevékenységükről, azok eredményeiről saját alapszabályaik szerint tájékoztatják tagjaikat, és az őket is érintő, vállalt kötelezettségek megtartására ösztönzik.
- (4) A Szerződő Felek abban is megállapodnak, hogy érdekképviselési együttműködésük eredményeit összehangoltan, sajtószerelési lehetőségeiket kihasználva propagálják a nagyobb nyilvánosság előtt, annak érdekében, hogy ezzel is nagyobb társadalmi befolyást szerezzenek.
- (5) A Szerződő Felek kiemelten kezelik az ágazat munkavállalóinak jó színvonalú megélhetését biztosító, jogszerű foglalkoztatási kérdéseit, az állami tulajdonú cégek privatizációjával, a magán társaságok átalakulásával, szervezeti változásaival összefüggő foglalkoztatási problémáit.
- (6) A Szerződő Felek együttműködési formái lehetnek különösen:
- információ átadás, tájékoztatók, tervezetek, iratok megküldése a másik félnek;
 - a vezetők, szervezetek tisztségviselői közötti konzultációk és egyeztetések;
 - részvétel – meghívottként – a másik fél testületi ülésein;
 - közös előterjesztések, javaslatok és megállapodások elkészítése.
- (7) Ahol a munkaviszonyra vonatkozó szabály idényjellegű munkavégzést, munkáltatót vagy munkakört említ alkalmazható a szezon fogalma. A szezonon a munkáltató olyan gazdasági tevékenységét kell érteni, melyet máskor nem lehet teljesíteni, illetve a folyamatos üzemelés mellett is kiemelkedő munkacsúcsok jellemzik, melyet a forgalmi adatok hullámszerűsége igazol. (Pl.: idegenforgalmi főszezon, tanév a diákétképzésben stb.) A szezon idejét, az idényjellegű munkaköröket és az ebben foglalkoztatottak munkavégzésének rendjét a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.

Létszámleépítéskor követendő eljárás és az elhelyezkedés elősegítése

- 12. §** (1) A Szerződő Felek együttműködnek a munkáltató privatizációja miatti vagy gazdasági átalakulási okból eredő szervezeti vagy egyes részlegei átalakulásakor, csőd- és felszámolási eljárásakor vagy végelszámolásakor bekövetkező jogutódnélküli megszűnéskor keletkező létszámleépítések kölcsönös érdekeken alapuló zavartalan kezelésében.
- (2) A Szerződő Felek együttműködnek a létszámleépítés miatt elbocsátott munkavállalók ágazaton belüli elhelyezkedésének segítése érdekében. Kölcsönösen tájékoztatják egymást a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál tervezett leépítésről, informálják egymást és tagjaikat a szakmai munkaközvetítőkről (lásd 1. számú melléklet).

Együttműködés átalakulás és privatizáció során

- 13. §** (1) A Szerződő érdekképviselési Felek támogatják a munkavállalói részvényprogramokat, a dolgozók tulajdonhoz jutását. Ennek érdekében a munkáltatók bevonják a munkavállalók helyi érdekképviselését az átalakulási és privatizációs

(hasznosítási) tervek készítésébe, véleményüket kikérik. Egyebekben a privatizációról szóló 1995. évi XXXIX. törvény rendelkezései irányadók, ezek érvényesülését a munkáltatók is saját eszközeikkel segítik.

- 14. §** (1) A munkáltató átalakulása, privatizációja és egyéb szervezeti változása során a munkavállalók munkaviszonyát korrekt, tisztességes eljárással és tájékoztatás mellett úgy köteles rendezni, hogy az a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét kielégítse. Az ezzel ellentétes, megtévesztő intézkedés, megállapodás érvénytelen.
- (2) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át.
- (3) A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeikért – az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén – a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős.
- (4) Amennyiben a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több, mint fele illeti meg
- a) a határozatlan idejű munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belüli, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti rendes felmondása, továbbá
- b) a határozott időre szóló munkaviszonynak a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül, az Mt.88.§ (2) bekezdése alapján történő megszüntetése esetén a munkavállalót megillető járandóságokért kezességet felel.

A foglalkoztatás szakmai követelménye

- 15. §** A munkáltató minden, az üzletek működési rendjéről szóló jogszabályban meghatározott vendéglátóipari-, idegenforgalmi üzletben és kereskedelmi szálláshelyen illetve ezek elkülönült egységeiben a tevékenység ellátásához szükséges, de legalább egy szakképzettséggel rendelkezőt köteles foglalkoztatni a nyitvatartás ideje alatt. (3. számú melléklet tájékoztató az aláírásakor hatályos, erről szóló rendeletről. Lásd: 5/1997.(III.5.) IKIM számú rendelet.)

III. rész

A FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYAI

I. fejezet

A munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok

A nyilatkozatok írásba foglalása

- 16. §** (1) A munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő fontosabb nyilatkozatokat, ha ezekről a helyi kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés nem rendelkezik (az Mt. 6.§-ában szereplő felhatalmazás alapján):
- a munkaszerződést és módosítását, a munkaviszony megszüntetésének bármely formája esetében a nyilatkozatokat, illetve megállapodásokat.

- a munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését és díjazásának feltételeit,
 - változó munkahelyre történő alkalmazás esetén is a másik helyre történő átirányítást,
 - az állandó munkahelyen kívüli és a más munkáltatónál történő munkavégzés elrendelését,
 - a túlmunka és a készenlét elrendelését (Mt. 126. §, 128. §), továbbá
 - a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését kivéve, ha a munkaidő beosztása szerint is egyébként munkát végez,
 - minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért a felek anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér,
 - a munkavégzés módjára vonatkozó iránymutatást és információt, ha a munkavállaló kéri [Mt.102. §(3) b) pontja],
 - valamennyi nyilatkozatot a munkavállaló kérésére, így különösen ha a dolgozó az utasítás jogellenességére hivatkozik, vagy, ha az utasítás teljesítése kárt idézhet elő, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján,
- (2) Az írásbafoglalás elmaradása, vagy elmulasztása miatt a munkavállalót hátrány nem érheti.

II. fejezet

A munkaviszony keletkezésére és megszűnésére vonatkozó kiegészítő szabályok

A munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályok

- 17. §** (1) A munkaviszony – annak időtartamától függetlenül – csak írásbeli megállapodással jön létre. A munkaszerződést legkésőbb a munkába lépés napján kell megkötöni. A munkáltató egyidejűleg gondoskodik a munkaszerződéssel azonos tartalmú, a foglalkoztatást igazoló társadalombiztosítási bejelentésről, illetve ahol kifizetőhely van a nyilvántartásba vételről és munkaügyi nyilvántartások vezetéséről.
- (2) Az egyéni munkaszerződés tartalmára a helyi kollektív szerződés és az Ágazati Kollektív szerződés irányadó, attól csak a dolgozó javára lehet eltérni.
- (3) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződése szerint foglalkoztatni, ha a munkavállaló eleget tett a munkaszerződésben rögzített alkalmazási feltételeknek
- (4) Abban az esetben, ha útból kiderül, hogy a megkötött munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik és ezért érvénytelen, a felek az Mt. 8-10. §-aiban szabályozottakon túlmenően is mindent megtesznek ennek kiküszöbölésére a munkavállaló érdekében, és csak ennek lehetetlenné válása esetén szűnik meg a munkaviszony.
- (5) A dolgozót csak olyan munkakörben lehet alkalmazni, amely megfelel az ismereteinek és melyhez megfelelő gyakorlatot szerzett. Besorolását is ennek megfelelően kell megállapítani. Azoknál a munkakörökben, ahol az idegen nyelv

ismerete szükséges és használt e plusz követelménynek megfelelő munkavállaló díjazásánál ezt figyelembe kell venni.

- (6) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkáltatónál alkalmazott egészségre ártalmas technológiákról, a használt egészségkárosító – különösen a rákkeltő – anyagok felhasználásáról és a veszélyek elkerülésének lehetőségeiről, munkavédelemről.
- (7) A munkavállaló nem hallgathat el a munkáltató előtt olyan tény, körülményt, vagy állapotot, amely az alkalmazását akadályozza, vagy jogellenessé teheti. A dolgozó a megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.
- (8) A munkaszerződésben kikötött próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a munkaviszonyt indoklás nélkül, bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.
- (9) A határozott idejű munkaviszony esetén, ha arra munkavállaló helyettesítése miatt kerül sor, meg kell határozni a munkaszerződésben a várható időtartamot és azt a tény, amelynek bekövetkezése esetén a munkaviszony megszűnik.
- (10) A munkahelyi kollektív szerződésben lehet meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre a munkavállalót változó helyre alkalmazzák. Úgyanígy ott célszerű felsorolni a pályázat útján betöltendő munkaköröket, a pályázat kiírásának és elbírálásának rendjét, a döntésben közreműködőket, a döntés szempontjait és az eredménytelen pályázat esetén követendő eljárást is. (Lásd még a 4. számú melléklet előírásait és munkaszerződés mintát.)

Munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályok

- 18. §** (1) E kollektív szerződés szabályai a munkavállaló hátrányára nem érinthetik a munkaszerződést. Megállapodás hiányában is módosul a munkaszerződés, ha a kollektív szerződés előnyösebb feltételeket nyújt a munkaszerződésben megállapítottátnál. A kollektív szerződés egyébként nem sértheti a már elért dolgozói jogokat, és nem csökkentheti az elért juttatások mértékét.
- (2) A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Írásba kell foglalni és meg kell határozni abban mindazokat a tartalmi elemeket és körülményeket, melyek az eredetihez viszonyítva változnak.

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok

- 19. §** (1) A határozatlan időre létesített munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló írásban felmondhatja. A munkavállaló a rendes felmondását nem köteles, a munkáltató részletesen, érdemi módon köteles megindokolni. A munkáltatói rendes felmondás csak olyan valós okon és indokon alapulhat, amely bizonyított és kellő súllyal alátámasztja a munkaviszony megszüntetésének szükségességét.
(- a rendes felmondáshoz kapcsolódó tilalmak és korlátok -)
- (2) A felmondási tilalom alatt álló munkavállalók munkaviszonya a védelmi idő alatt nem szüntethető meg. Az Mt. 90. §(1) bekezdésében szabályozottakon túlmenően a felek az alábbiakra terjesztik ki a tilalmat:

- a) a szakszervezet tisztviselőket megillető előzetes egyetértés Mt. 28. §-án alapuló megtagadása, a védettség ideje alatt;
 - b) ha a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére külföldön dolgozik, annak ideje alatt;
- (3) A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát a jogszabályon túlmenően:
- a) ha családi pótlékra jogosult (1990. évi XXV.tv. alapján)
 - b) ha egyedülállóként tizenhét éven aluli gyermek eltartásáról gondoskodik.
- (4) A (3) bekezdésben felsorolt felmondási korlátozás alatt állók munkaviszonyát felmondani csak olyan súlyos okra alapozva lehet, amely mellett a munkáltatótól nem várható el, hogy a munkavállalót továbbfoglalkoztassa, mert az részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene. A felmondási korlátozás alatt álló munkavállalók munkaviszonya rendes felmondással mindaddig nem szüntethető meg, amíg a munkáltató nyilatkozata szerint van nála olyan betöltetlen munkakör, amelynek betöltésére a képzettsége, szakmai gyakorlata és rátermettsége alapján munkavállaló alkalmas és azt vállalja is.
- (5) Ha a munkáltató piaci, pénzügyi helyzetének változása, vagy a munkaszervezet átalakítása a munkáltatót létszámleépítésre kényszeríti, a munkavállalók munkaviszonyának felmondása előtt az kell vizsgálni, hogy a felmondás elkerülhető-e
- átirányítással (más munkakörbe),
 - szakmai átképzéssel,
 - részmunkaidős foglalkoztatással,
 - létszámleépítésben nem érintett területeken a további munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló más jogviszony keretében dolgozók foglalkoztatásának felülvizsgálatával,
 - korengedményes nyugdíjazással
- (6) A munkáltató személyében bekövetkező 7. §(5) bekezdése szerinti jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.

A felmondási idő

- 20. §** (1) A munkáltatónál a felmondási idő mértéke 30 nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek után legalább az alábbiakkal meghosszabbodik, ha a felmondásra nem a dolgozó hibájából vagy neki felróható okból került sor:
- a) tíz év után 30 nappal,
 - b) tizenöt év után 35 nappal,
 - c) tizenhét év után 50 nappal,
 - d) húsz év után 75 nappal,
- (2) A munkáltatónál munkaviszonyban töltött időbe beszámít a jogelőzőnél eltöltött munkaviszony. A jogutódlás alatt a 7. §(2) bekezdése szerinti kell érteni. (Egyetemes jogutódlás hiányában a különös munkáltatói jogutódlást.)
- (3) A felmondási idő a felmondólevél kézbesítését követő napon, vagy a felmondólevélben rögzített későbbi időpontban kezdődik. A munkáltató részéről történő

felmondás esetén a munkavállalót a munkavégzés alól -az (1) pontban rögzített felmondási időt alapul véve – felmondási idő fele tartamára fel kell menteni.

A végkielégítés

- 21. §** (1) Végkielégítés illeti meg a munkavállalót a munkáltató rendes felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a munkavállaló jogszerű rendkívüli felmondása esetén, amennyiben a munkaviszonya a munkáltatónál – beszámítva a munkáltatói jogelődnél eltöltött időt is – a (2) bekezdésben meghatározott időtartamban fennáll.
- (2) A végkielégítés mértékének alsó határa a munkáltatónál eltöltött
- a.) legalább tíz év után 4 havi
 - b.) legalább tizenöt év után 5 havi
 - c.) legalább húsz év után 7 havi
 - d.) legalább huszonöt év után 8 havi átlagkereset összege.
- (3) A végkielégítés három havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon, az öregségi nyugdíjra való jogosultság /MT 87/A§ (1) bek. a) pontja/ megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.
- (4) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül /MT 87/A.§ (1)/.
- (5) A végkielégítést az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkavállalónak. A végkielégítés a munkabéren, az egyéb juttatásokon és a felmentési időre járó átlagkereseten felül illeti meg a munkavállalót.

A rendkívüli felmondás feltételei és egyéb szabályai

- 22. §** (1) A munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással elsősorban akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló
- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit jelentős mértékben szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, ilyennek minősülhet különösen:
 - súlyos számlázási hiányossággal szándékosan kárt okoz,
 - idegen árut munkahelyén engedély nélkül forgalmaz,
 - okiratot, bizonylatot, számlát hamisít és ezzel saját magának jogtalan előnyt szerez,
 - b) ha munkahelyén a munkaviszonyával összefüggő vagyonelleni bűncselekményt vagy szabálysértést követ el, vagy súlyosan gondatlan magatartással csak neki felróhatóan kárt okoz a munkáltatónak,
 - c) igazolatlanul távol marad a munkahelyéről és a mulasztását utólag sem tudja igazolni,
 - d) munkahelyén kimutathatóan alkohol illetve drog fogyasztás után jelenik meg, vagy munkaideje alatt szeszes italt, drogot fogyaszt,
 - e) az egészségvédelmi és munkavédelmi szabályok megszegésével az élet és testi épség vagy egészség súlyos sérelmét, vagy ilyen károk csoportos veszélyét idézi elő,

- f) az összeférhetlenségi szabályok ellenére további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló más jogviszony létesítésével, vagy fenntartásával a munkáltatónak kárt okoz (ide értve a nem vagyoni kárt is).
 - g) olyan magatartást tanusít, ami miatt a munkáltatótól a további foglalkoztatása nem várható el, különösen ilyen
 - a vásárlók megkárosítása,
 - munkatársát tetteleg bántalmazza kivéve a jogos védelem,
 - a munkáltatóval kapcsolatban álló ügyfelet, vagy személyt durván bántalmazza.
- (2) A munkavállaló elsősorban az alábbi okok miatt szüntetheti meg rendkívüli felmondással a munkaviszonyát, ha a munkáltató
- a) szándékosan és jelentős mértékben az alábbi lényeges kötelezettségeit szegi meg
 - nem tartja be a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
 - a munkavállaló kérése ellenére nem biztosítja a munka biztonságos végzésének feltételeit,
 - a munkavállaló munkabérért és járandóságait időben nem fizeti meg, illetve nem a szerződésben foglaltak szerint számolja el,
 - a munkavállalót bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve rendszeresen jogellenes, vagy kárt okozó utasítást ad,
 - jogait az Mt. 4.§-ába ütközően, rendeltetésellenesen gyakorolja.
 - b) az alábbi súlyosan gondatlan kötelezettségszegést követi el (lényeges kötelezettségek jelentős mértékű megszegésével):
 - a munkabiztonság megteremtését gondatlanul elmulasztja, s ezzel veszélyhelyzetet teremt,
 - olyan pénzügyi, bizonylati és számviteli rendszert alakít ki, amely nem garantálja a biztonságos elszámolást, s ebből a munkavállalónak hátránya származhat,
 - nem teremti meg annak feltételeit, hogy a munkavállalót kártól óvja;
 - c) olyan magatartást tanúsít a munkavállalóval szemben, amely a munkavállaló részéről a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi,
 - emberi méltóságában megalázza,
 - munkavégzését jogellenesen hátráltatja,
 - jogainak gyakorlásában rosszhiszeműen és indokolatlanul korlátozza.
- (3) A munkahelyi kollektív szerződés a rendkívüli felmondás más eseteit is rögzítheti.

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének egyéb esetei

- 23. §** A munkáltató a végelszámolás elhatározását, csőd- illetve felszámolási eljárás bírósági kezdeményezését követő 8 napon belül, illetve a felszámolási ütemterv elfogadását követő 8 napon belül köteles tájékoztatni a szakszervezetet e tényekről, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, valamint a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb (pl. leépítési terv) intézkedésekről. A mun-

káltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkavállalót a rendes felmondás eseteire megállapított átlagkereset illeti meg.

24. § Ha a munkavállaló a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókkal megállapodik a munkaviszony közös megegyezéses megszüntetésében és az új munkaviszony létesítésében és a közös megegyezéssel megszűnő valamint új munkaviszony között – a felek eltérő megállapodását kivéve – egy munkanap megszakítás sincs, akkor az előző munkaviszonyban eltöltött idő az új munkáltatónál töltött időbe beszámít.

III. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos kiegészítő szabályok

- 25. §** (1) A felek támogatják a munkáltatók és a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek megállapodásos (szerződéses) rendezését, s ebbe bevonják a szakszervezeteket. A felek elősegítik, hogy az egyoldalú rendelkezési jogok (munkakörbe nem tartozó munka végzése, más munkáltatónál történő munkavégzés, rendkívüli munkaidőben való munkavégzés) esetében is – lehetőség szerint – a munkavállalóval létrejött megállapodás alapján történjen a munkavégzés.
- (2) A munkáltató által elrendelhető, munkakörbe nem tartozó és más munkáltatónál, vagy állandó munkahelyen kívül elrendelt munkavégzés csak írásban rendelhető el, és egybefüggő leghosszabb tartalma – ha a munkáltató és a munkavállaló másként nem állapodtak meg – nem haladhatja meg a 30 napot, évenként pedig összesen a 60 napot és a munkavállaló munkabére nem lehet kevesebb.
- (3) A munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállalók emberi méltóságát és alkotmányos jogait szem előtt tartva kötelesek gyakorolni, továbbá a vezetés köteles minden olyan tény, körülményt, vagy adatot közölni a munkavállalóval, amely foglalkoztatási viszonyait, illetve munkafeltételeit jelentősen érinti.
- (4) A munkavállaló köteles haladéktalanul értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.
- (5) A munkavállaló köteles a vezetők tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tény, körülményt észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységére.
- (6) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonya alatti további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve az ilyen jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony létesítése vagy fenntartása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. (Mt. 3. § (3) és 108. § alapján) Ilyennek kell tekinteni különösen:
- ha az kimeríti tisztességtelen gazdasági tevékenység körébe tartozó magatartás vagy ezt eredményező jogviszony kritériumait,
 - ha a főállás munkaidejét érinti e jogviszony,

- ha az a fennálló jogviszonnal összeférhetetlen pl. családi kapcsolat, vagy az elszámolási, utalványozási rend miatt.

(7) A munkahelyi kollektív szerződés a (6) bekezdésen túlmenően más eseteket is előírhat a munkáltató jogos érdekeit sértő magatartásra.

IV. fejezet

A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok

A munkaidő meghatározása és beosztása szabályai

- 26. §** (1) A munkáltatónál irányadó munkarendet foglalkozási csoport, munkakör vagy munkahely szerint a munkahelyi kollektív szerződésben, ennek hiányában a munkaszerződésben célszerű meghatározni az alábbi pontokban foglaltakra is figyelemmel. Ezekről csak a munkavállaló javára lehet eltérni.
- (2) A munkahelyi kollektív szerződésben, illetve ennek hiányában a munkaszerződésben az Mt. 117. § (1) (2) bekezdései szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben, de meg kell határozni a munkaidőt. A szakmai sajátosságokra tekintettel indokolt és javasolt a 6 havi keret alkalmazása.
- (3) A napi munkaidő a (2) bekezdés esetében nem haladhatja meg a tizenkét órát és annak hat hónap -idénymunkánál éves- átlagában a teljes munkaidőnek meg kell felelnie.
- (4) A munkaidő-beosztás történhet egyenlően és egyenlőtlenül, a munkahelyi kollektív szerződés szabályozása útján. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő legrövidebb tartama 4, leghosszabb tartama 12 óra lehet, kivéve a készenléti munkaköröket.
- (5) Ha az egyenlőtlen munkaidő-beosztást a szezonális munkavégzés indokolja, akkor a munkavállalóval vagy a munkavállalók csoportjával megállapodás köthető a munkarendtől eltérő foglalkoztatás feltételeiről. A törvényben előírt korlátozó szabályokat azonban ez esetben is be kell tartani, különösen a napi pihenőidő, a szabadnapon, a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelése tekintetében. Egyenlőtlen munkaidő esetében sem haladhatja meg e § (3) bekezdése szerinti korlátot. A munkaidőbeosztástól eltérő eseteit és módját a helyi kollektív szerződésben kell megállapítani.
- (6) Osztott munkaidő csak kivételesen, olyan esetben rendszeresíthető, ha a vendégek igényeihez alkalmazkodó munkarend kialakítása, az ésszerű munkaerő-gazdálkodás követelménye másként nem érvényesíthető. Osztott munkaidőbeosztás esetén napi 12 órán belül – legfeljebb egyszer, 4 órára – szakítható meg a munkaidő. A munkahelyi kollektív szerződésben rögzíteni kell azokat a munkaköröket, melyekre az osztott munkaidőbeosztás vonatkozik. A közigazgatási területen kívül lakók osztott munkaidőben történő foglalkoztatását lehetőleg mellőzni kell. Csak a munkavállaló hozzájárulásával foglalkoztatható osztott munkaidőben, a terhes nő, és az aki egyedülállóként kiskorú gyermeket nevel.
- (7) A munkaidő-rendtől eltérni a munkavállalóval történő előzetes megállapodás alapján lehet. Előre nem látható, rendkívüli körülmények esetén elrendelhető a

kollektív szerződés szerinti munkaidő-rendtől eltérő munkavégzés, azonban a munkavállaló részére lehetőséget kell biztosítani ahhoz, hogy a családját erről értesítse, a kiskorú gyermekének felügyeletéről gondoskodjon, stb., s meg kell téríteni a rendkívüli munkavégzés miatt felmerült költségeit, valamint kárát. A kollektív szerződés szerinti és az abban szabályozott munkaidő-rendi beosztástól egyéb okból tervezett eltérő munkaidő-beosztást is a munkáltató legalább egy héttel előbb és legalább egy hétre köteles írásban közölni a munkavállalóval.

- (8) A munkavállalók a több műszakos üzemeltetéshez igazodó munkaidőbeosztásban foglalkoztathatók. A többműszakos munkaköröket és a műszakok időtartamát szintén meg kell határozni a munkahelyi kollektív szerződésben, illetve ennek hiányában is a munkaszerződésben.
- (9) Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetében meg kell határozni a munka teljesítésére irányadó kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időtartamát (pl. a rugalmas munkaidő kezdésének időpontja 8.00 óra, befejezésének időpontja 18.00 óra, ezen belül a munkavállalónak 10.00–17.00 óráig a munkahelyen kell tartózkodnia, ha a munkája irányításával megbízott vezetővel a munkavállaló másként nem állapodik meg).
- (10) A munkahelyi előkészítés, valamint elszámolás idejét a munkaidőbe be kell számítani.
- (11) A munkaidőbeosztáson vagy a munkaidőkereten túli munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül és azért ellenérték jár.
- (12) A napi pihenőidő 11 óra, ami csak a munkahelyi kollektív szerződésben rögzített munkakörök esetében csökkenhet legfeljebb 9 órára, a munkaszerződésben meghatározottak szerint.
- (13) Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkavállaló részére legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ha három- vagy többműszakos, illetve a megszakítás nélküli üzemelés miatt a munkaidő nem szakítható meg, továbbá a készenléti jellegű, illetve az olyan munkakörben, ahol az étkezés munkaidőn belül is biztosítható, a munkaközi szünetet a munkaidőn belül kell kiadni. A munkaközi szünet minden egybefüggő három túlóra után is megilleti a munkavállalót.
- (14) A heti pihenőnapot a munkaidőbeosztásban meg kell jelölni, és annak általában hetenként azonos napra kell esnie. Az idényben biztosítani kell havi egy vasárnapot pihenőnapot annak, akinek 14 éven aluli gyermeke van.

A rendkívüli időben történő munkavégzés

- 27. §** (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül:
- a napi műszakbeosztáson túl elrendelt munkavégzés, és a megállapított munkaidőkereten felüli munkavégzés (túlmunka)
 - pihenőnapokon és munkaszüneti napon végzett munka,
 - a meghatározott helyen és ideig történő készenlét.
- (2) A rendkívüli munkavégzést csak írásban, legalább három nappal előbb lehet elrendelni az Mt.128.§-ában írt korlátozások figyelembevételével. Ennél rövidebb

elrendelés, csak a munkahelyi kollektív szerződésben meghatározott rendkívüli esetekben lehet, és ha ilyenkor az előzetes írásbeli közlés elmarad azt utólag igazolni kell. Egyenlőtlen munkaidőrendszerben foglalkoztatottak esetében a 8 órán felüli munkaidőbeosztás nem minősül munkaidőkereten feletti rendkívüli munkavégzésnek, csak akkor, ha a beosztás szerinti munkaidőt meghaladja.

- (3) Az előírányozott napi-, heti, havi és éves munkaidőkereten túl végzett munka: túlóra. Túlmunkát legalább három nappal előbb, írásban kell elrendelni. Nem kell a három napot betartani, ha a túlmunka a
 - ha a munkavégzés folyamatossága megköveteli pl: váltótárs kimarad
 - előre nem látott rendezvény,
 - baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár elhárítása érdekében kerül sor
 - munkaidőn túli áruszállítás miatt történik.
- (4) Az elrendelhető éves túlóra maximum 300 óra lehet, ebbe beletartozik a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon elrendelhető túlmunka is. Az elrendelhető túlóra napi négy óra, illetve az egymást követő két napon összesen nyolc óránál több nem lehet.
- (5) A munkaidőkereten felül elrendelhető túlóra okai és mértéke az éves 300 órán belül a következő:
 - baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár megelőzése és elhárítása esetén korlátozás nélkül
 - nagyforgalmú rendezvény esetén legfeljebb havi 44 óra
 - munkaidőn túli leltározáskor zárási munkák esetén legfeljebb havi 44 óra
- (6) A végzett túlmunkáért, illetve túlóráért díjazás, vagy szabadidő jár. Fizikai munkakörben foglalkoztatottak részére csak saját kérésükre adható a túlmunka ellenértéként szabadidő, nekik díjazás jár. Nem jár túlóráért ellenérték azon vezetőknél, akik megállapodás alapján munkaidejüket és beosztásukat, valamint annak felhasználását maguk határozzák meg.
- (7) Túlmunka helyett – megállapodás szerint – a szabadidőt a túlmunkavégzést követő hó végéig, de legkésőbb a negyedév végéig ki kell adni. Ha a túlmunkáért járó szabadidő kivétele az előírt határidőre nem történik meg, úgy a fennmaradó órák ellenértékét pénzben kell megváltani.
- (8) Elrendelés szempontjából a túlmunkával esik egy tekintet alá a pihenő-, vagy munkaszüneti napon végzett munka, és a 300 óra túlmunka keretébe beszámít. Ez nem vonatkozik a (9) bekezdés alá tartozókra.
- (9) Két, vagy több műszakos, folyamatos, vagy folytonos üzemelő egységben egyenlőtlen munkaidőrendszerben foglalkoztatott munkavállalók munkaszüneti napon végzett munkája, továbbá a heti pihenőnap biztosítása a munkarend, illetve a beosztás szerint alakul.
- (10) Ha a munkavállalót a heti pihenőnapján munkára igénybe vették, helyette elsősorban azonos időtartamú szabadidőt kell biztosítani.
- (11) A készenlét lakáson, vagy a munkahelyen rendelhető el; a munkaidő kezdetét, vagy befejezését követően. Az elrendelésnél itt tekintettel kell lenni az Mt.128.§-ába írt korlátozásokra. Elrendelése három nappal előbb írásban történik, kivéve a rendkívüli biztonsági intézkedés miatti eseteket.

Munkahelyen, eltöltött készenlét alatt, ha a munkavállalót munkára igénybe vették, a túlmunkára vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

- (12) A készenlét ideje műszaki ügyelet, rendezvény esetén napi nyolc óra, legfeljebb havi 44 óra. A készenlét nem esik korlátozás alá, ha arra baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár megelőzése, illetve elhárítása érdekében kerül sor. Ez esetben elrendelt készenlétért azonos idejű szabadidő, vagy díjazás jár.

A szabadságra vonatkozó szabályok

- 28. §** (1) A munkavállalónak járó rendes szabadságot éves szabadságotól ütemterv szerint kell kiadni. A szabadság kiadásának időpontját és ütemtervét – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg. A munkavállalót a tárgyévben megillető szabadságnapok számáról, jogcímenkénti bontásban február végéig tájékoztatni kell, és legkésőbb március 31-ig írásban közölni kell vele a kiadás ütemtervét. A szabadságotól ütemtervben foglaltaktól való eltérés esetén a szabadság kiadásának időpontját legalább egy hónappal előbb kell a munkavállalóval közölni.
- (2) Kiskorú, valamint iskolaköteles gyermekét egyedül nevelő szülő részére járó szabadság kétharmadát kérésének megfelelően kell biztosítani.
- (3) A munkahelyi kollektív szerződésben kell a szabadság rendjére vonatkozó további rendelkezéseket, így a pótszabadságra jogosító munkaköröket és mértékét rögzíteni.
- (4) A munkáltató a szabadságot az esedékesség évében köteles kiadni. A munkáltatónál felmerülő fontos gazdasági érdek esetén és csak a következő év január 31-ig vihető át a szabadság. Ilyen az előre nem tervezett forgalomnövekedés, feladat miatti munkatorlódás, ha elmaradása jelentős kárt okozna.

V. fejezet

A munka díjazásának szabályai

A munkabér

- 29. §** (1) A munkahelyi kollektív szerződésben a munka díjazásának rendszerét, az alkalmazható bértarifákat, a bérmegállapítás elveit és a kiegészítő díjazás rendszerét a felek a jelen Szerződésnek megfelelően alakítják ki, és a munkaszerződésekre ezek irányadók. A Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződésben meghatározott minimum tételektől csak felfelé, a munkavállalók javára lehet eltérni a helyi kollektív megállapodásokban, illetve munkaszerződéseikben.
- (2) A munkáltatók az Mt. 37. § (3) bekezdése alapján – a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett – évente kötelesek javaslatot tenni a munka díjazásával és juttatásokkal kapcsolatos kollektív szerződési rendezésére. A felek minden év április 30. napjáig a tárgyévre vonatkozó bérek juttatások előirányzatát, felhasználás módját és feltételeit megvitatják és megkötik a bérmegállapodást. A tárgyévi előirányzatok szabályozásánál törekedni kell arra, hogy az

előirányzatok nagyobb része előre szabályozott elvárásokhoz és teljesítésekhez kötődjön a mindkét félnek előnyös kiszámíthatóság érdekében.

- (3) A felek a jelen Szerződés 2. számú mellékletében foglaltakat fogadják el kötelező érvényűnek az ott jelölt munkakörök bértételeinek kötelező alsó határára, a besorolás feltételeire és a munkadíjazás elveire.
- (4) A munkáltatónál alkalmazott érdekeltségi rendszert a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni és évente a bérekkel együtt felülvizsgálni. Ha nincs kollektív szerződés a munkáltatónál úgy a munkaszerződésben kell szabályozni a munkavállaló prémizálásának feltételeit, illetve a jutalékát.
- (5) A bérpótlékokat, az átalányokat és a költségtérítéseket a munkahelyi kollektív szerződésekben, ennek hiányában a munkaszerződésben meg kell határozni. A bérpótlék számításának alapja: a munkavállaló személyi alapbére. A műszakpótlékok legkisebb mértéke az Mt. szabályai szerintiék. Az Mt. szabályain túl javasolt bérpótlékok:
- a) nyelvpótlék a használt nyelvre;
 - b) szezonális pótlék, ha létszámnövelés nélkül oldják meg a feladatot;
 - c) speciális munkahelyekhez és munkakörökhöz kapcsolódók;
 - d) szakmunkástanuló gyakorlati oktatójának oktatói pótlék a tanulók létszámától és az oktatás eredményességétől függően;
- (6) A gazdálkodással összefüggő és munkáltatói döntésen alapuló leállás esetén a munkáltató személyi alapbért köteles biztosítani.
- (7) Rendkívüli munkavégzés (kiküldetés, kirendelés munkakörbe nem tartozó munka végzése, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés) esetében a munkavállalónak meg kell téríteni az ebből eredő valamennyi költségét.
- (8) A kiküldetés és a más helységben működő munkáltatóhoz történő kirendelés esetében, ha a munkáltatók a munkavállaló étkezéséről nem maguk gondoskodnak, akkor a munkavállalónak a jogszabályban meghatározott mértékű étkezési átalánytérítést kell adni.
- (9) A túlmunka és a készenlét, valamint a pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkáért ellenérték jár. Az ellenérték főszabályként: a rendkívüli munkavégzés pénzbeni megváltása. A dolgozó kérése esetén a szabadidő ellenérték, vagy a rendkívüli munkavégzéssel eltöltött idővel egyező időtartamú, vagy külön megállapodás szerint (pl. váltótárs pótlása, egészségre ártalmas, különösen kedvezőtlen munkakörülmények között végzett munka eseteiben) ezt meghaladó mértékű szabadidő; ez alól kivételt jelent a lakáson eltöltött készenlét, amely esetében a készenlét idő felével egyező, vagy azt meghaladó mértékű lehet a szabadidő, a megállapodás szerint. Fizikai foglalkoztatottak részére csak saját kérésre adhat a túlmunka ellenértékeként szabadidő. A rendkívüli munkavégzésért minimum az Mt. szabályainak megfelelő díjazás jár.

A bérköltség terhére fizetett ösztönzők

- 30. §** (1) A Szerződő Felek ajánlják a Szerződés hatálya alá tartozóknak az alábbi ösztönzési formák megtartását illetve ismételt bevezetését és ezek beépítését a helyi

kollektív szerződésekbe. A munkáltatók az éves bértárgyalásokkal egyidejűleg kötelesek megtárgyalni a munkavállalókat képviselő szakszervezettel a bérköltség terhére fizetett ösztönzők formáit és mértékét.

- (2) A minimálisan egy éves munkavisztonnyal rendelkező munkavállalónak a decemberben esedékes bérfizetés alkalmával 1 havi átlagkeresetének megfelelő „13. havi bér” adható. Feltételeit a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
- (3) A munkáltatónál eltöltött folyamatos hosszabb munkaviszony elismerésének kritériumait és díjazását a munkahelyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

A béren kívüli jóléti és szociális juttatások

- 31. §** (1) A Szerződő Felek célul tűzik ki, hogy a béren kívüli jóléti és szociális juttatások ne csökkenjenek, a lehetőségekhez képest növekedjenek, általában is törekednek a szerzett jogok megőrzésére, illetőleg azokat tiszteletben tartják.
- (2) Annál a munkáltatónál, ahol nincs Kollektív Szerződés és a béren kívüli jóléti és szociális juttatások szűkítését tervezi köteles a munkavállalói érdekképvisellel egyeztetni, melynek során a felek a tervezett szűkítés indokoltságát megvizsgálják, az azt helyettesítő vagy kompenzáló megoldásokra javaslatot tesznek. A munkahelyi érdekképviselő előzetes egyetértése kell a változtatáshoz. Ez a rendelkezés nem érinti az üzemi tanács Mt. 65. §-ában szabályozott jogkörét.
 - (3) A jóléti és szociális juttatások alapvetően a következők lehetnek:
 - a) napi egyszeri, térítés nélküli vagy kedvezményes üzemi főétkezés, vagy étkezési hozzájárulás biztosítása;
 - b) a munkaruha juttatás, vagy annak pénzbeli megváltása;
 - c) a munkásszállás szükség és lehetőség szerinti biztosítása;
 - d) a munkabajárás költségeihez való hozzájárulás;
 - e) munkabér előleg lehetősége;
 - f) segély;
 - g) a lakásépítés és vásárlás támogatása (alacsony kamatozású, vagy kamatmentes kölcsön, vissza nem térítendő támogatás);
 - h) saját üdülő használati joga, és/vagy üdültetés támogatása;
 - i) a kulturális-, sport célú és szociális létesítmények és rendezvények támogatása
 - j) élet- és nyugdíjkiegészítő biztosítások támogatása;
 - k) ajándékozás.
 - (4) A Helyi Kollektív Szerződés rendelkezése esetén, ha a munkáltatónál egy évnél hosszabb munkavisztonnyal rendelkező munkavállalója elhalálozik temetési segélyt adhat a munkáltató – igazolás alapján- egy közvetlen hozzátartozónak, illetve a temetési költséget kifizetőnek a temetést követő egy héten belül, de legkésőbb az azt követő bérfizetési napon. A temetési segély munkavállaló 1 havi alapbérének megfelelő összeg
 - (5) A jóléti és szociális juttatásokat, elosztásuk elveit és odaítélésük módját, vagy az alanyi jogon járó juttatások folyósításának (biztosításának) rendjét az üzemi tanács egyetértésével a munkahelyi kollektív szerződésben végrehajtható módon kell szabályozni.

VI. fejezet

A munkavállalók kártérítési felelőssége kiegészítő szabályai

A kártérítési felelősség megállapításának szempontjai az egységes és jogszerű értelmezéséért

- 32. §** (1) Az Mt. 166. §-a alapján a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. (vétkes károkozás)
- E körben a munkáltatónak bizonyítani kell a kár bekövetkezését vagyis a károkozás tényét és a kár összegét, azt, hogy a kár a munkavállaló jogellenes (jogszabályba, munkaszerződésbe vagy munkaköri leírásba, illetve belső szabályzatba ütköző) és felróható (szándékos vagy gondatlan) magatartásának, azaz cselekvésének vagy mulasztásának következménye, és ezzel a kár okozati összefüggésben van (a kárt egészben vagy részben a munkavállaló okozta).
- (2) Az Mt. 169. §-a alapján a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiányért, amelyeket állandóan őrzetében tart, kizárólagosan használni vagy kezel. (megőrzési felelősség)
- E körben a munkáltatónak bizonyítani kell a hiány tényét és nagyságát, írásbeli bizonylatokkal (a pénz és értékkezelő e nélkül is felel) az átvétel tényét, azt a körülményt, hogy a munkavállaló az átvételkor megőrzési, elszámolási felelősségével és következményeivel tisztában volt, valamint a munkáltató az őrzés felteleteit biztosította.
- (3) Az Mt. 170. §-a alapján leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére való tekintet nélkül felelősséggel tartozik a kezelésre szabályszerűen átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteséget meghaladó hiányért. (A leltárfelelősség szabályait az MT 170., 170/A- 170/D. §-ai tartalmazzák.)

A kártérítés mértékének felső határa és eljárási rendje

- 33. §** (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke az okozott kár nagyságától és a gondatlanság fokától függően a következő:
- a) Nyhe gondatlanság esetén a kártérítés mértéke a kár összege, de legfeljebb a következő:

A kár összege	A megtérítés mértéke a havi átlagkereset százalékában
50 000 Ft alatt	50%
50 001 - 100 000 Ft	100%
100 001 - 300 000,-Ft	200%
300 001 Ft felett	300%

b) Súlyos gondatlanság esetén a kártérítés mértéke a kár összege, de legfeljebb a következő:

A kár összege	A megtérítés mértéke a havi átlagkereset százalékában
50 000 Ft alatt	100%
50 001 – 100 000 Ft	200%
100 001 Ft felett	600%

- (2) Súlyos gondatlanság esetére megállapított mértékig felel, aki a károkozást megelőzően hat hónapon belül már több ízben okozott kárt.
- (3) Hat havi átlagkereset erejéig felel az a munkavállaló, aki a kárt kirívóan súlyos gondatlansággal, vagy gondatlan bűncselekménnyel okozta.
- (4) Szándékos károkozás és a megőrzési felelősség esetén a teljes kárt köteles a munkavállaló megtéríteni.
- (5) Ha a kárt többen együtt okozták vétkességük arányában felelnek.
- (6) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Ettől csak a munkahelyi kollektív szerződésben meghatározott összegig és eljárási rend megtartásával térhet el és kötelezheti közvetlenül a munkavállalót. Ugyanazért a cselekményért, vagy hiányért azonban csak egy kártérítési, illetve hiánymegtérítési eljárást lehet kezdeményezni.

1. számú melléklet

Az ágazaton belüli munkaerő-közvetítés

Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet Munkaközvetítő Szolgálata
 (1066. Budapest, Jókai u. 6. II. em. 4. Tel.: 06-1-311-9436
 06-1-331-0560

Felfogadás: szerdánként 9-16 óráig.

2. számú melléklet

A vendéglátás és idegenforgalom területén alkalmazandó besorolási feltételek és szakmai minimálbér

Az ágazatban foglalkoztatott szakmunkások minimálbérét; a besorolási bérét, biztosított bérét, illetve a teljesítmény alapján havonta fizetett munkabért az

országos minimálbér 10%-kal

növelt összegében kell minimálisan megállapítani. (Továbbiakban OMB + 10%)
 A 6/1992.(VI.27.)MüM számú rendelet a munkáltatók kötelezettségeként rendeli el a munkavállalók munkakörökébe sorolását és feltételeket.

E rendelet alapján az 55, 56, 57, 58 kódszámba besorolt szakmunkás bizonyítvánnyal, szakképesítéssel rendelkező szakmunkásokra kell kötelezően alkalmazni a szakmai minimálbért.

E munkakörök a következők:

Szakmunkás (55-56 kódszám):

Ide kell besorolni a szakmunkás bizonyítvánnyal, szakképesítéssel rendelkező fizikai munkavállalókat.

Mester (57-58 kódszám):

Ide kell besorolni a mester szakmunkás bizonyítvánnyal (képesítéssel) rendelkező, a technikus képesítésű, valamint a nagy gyakorlati tudású szakmunkásokat, továbbá a szak-irányú felsőfokú végzettséggel bíró, szakmunkát végző munkavállalókat.

	Besorolási kategória	Besorolási bér
<i>Konyhafőnök és helyettese</i>		
- osztályon felüli és		
I. osztályú egység	58	kódszám OMB + 10%
	57	kódszám OMB + 10%
- II., III., IV. osztályú egység		
	58	kódszám OMB + 10%
	57	kódszám OMB + 10%
	56	kódszám OMB + 10%
	(ha a mesterfokozatnak nem felel meg)	
<i>Konyhamészáros</i>	56	kódszám OMB + 10%
	55	kódszám OMB + 10%

SÜTŐIPARI SZAKÁGAZATI

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Budapest, 2008. február 27.

I. rész ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződést kötő felek – a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság – munkaadói oldala részéről a munkáltatói érdekképviseletet ellátó: Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége megbízásából és képviseletében

- a Sütőipari Szakmai Érdekközössége
(1012 Budapest, Kuny Domokos u. 13-15.),
Magyar Pékszövetség (1117 Budapest, Dombóvári út 5-7.)
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége
(1107 Budapest, Mázsa tér 2-6.)
Ipartestületek Országos Szövetsége
(1054 Budapest, Kálmán Imre u. 20.)

munkavállalói oldala részéről a munkavállalói érdekképviseletet ellátó:

Sütőipari Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: SDSZ),
(1068 Budapest, Városligeti fasor 44.),

több munkáltatóra és azok munkavállalóira kiterjedő hatállyal – figyelemmel a kölcsönösen méltányolható érdekeikre –, azzal a céllal, hogy annak szabályait, rendelkezéseit a TEÁOR'08 10.71 és 10.72 szakágazat szerinti sütőipari tevékenységet végzőkre egységesen alkalmazzák, a következő

SÜTŐIPARI SZAKÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS-t

(a továbbiakban: Szerződés) kötik meg.

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

I. fejezet

A Szerződés célja

1. A Szerződő Felek – sajátos eszközeikkel élve – szabályozott együttműködés keretében elősegítik a hazai sütőipari szakágazat feltételeinek kialakítását, amelyek a sütőszakma eredményes működését, műszaki fejlődését, a foglalkoztatottak munkájának megfelelő díjazását, jogi védelmüket, valamint munkakörülményeik és szociális biztonságuk javulását lehetővé teszik.
2. A Szerződésben meghatározott kapcsolatrendszer kialakításával Szerződő Felek intézményesen és rendszeresen megismerik a másik felet foglalkoztató kérdéseket.
3. Szerződő felek együttesen fellépnek a sütőipari szakma tekintélyének növelése, a gazdaságkodás feltételrendszerének javítása, a rendezett piaci és munkaerő-piaci viszonyok megteremtése érdekében.
A szakmai színvonal növelése, a képzés ösztönzése és a megfelelő utánpótlás biztosításának elősegítése végett az 5 fő felett foglalkoztató illetve a szakmunkás gyakorlati képzést folytató vállalkozások 2009. január 1-től kötelesek legalább 1 fő mesterszakmunkást alkalmazni. 2012. január 1-től ez csak munkaviszonyban valósítható meg.
4. A Szerződő Felek kölcsönösen törekednek a felmerülő problémák megegyezés útján történő megoldására.
5. A Szerződés meghatározza a munkavállalók részére az egyes juttatások alsó határát.
6. A Szerződés szabályozza a munkaidővel, munkarenddel, a munka díjazásával, a bérpótlékokkal kapcsolatos alapvető kérdéseket.

II. fejezet

A Szerződés hatálya

7. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselethez tartozó és kollektív szerződésre azt felhatalmazó, a jelen Szerződés 1. számú mellékletében felsorolt munkáltatókra és azok munkavállalóira.
8. A Szerződő Felekhez – a szerződés hatálybalépése után is – csatlakozhatnak azon munkáltatói érdekképviseleti szervek, melyek nyilatkozatukkal a szerződést magukra nézve kötelező érvényűnek elismerik.
Jelen Szerződést a hatálya alá tartozó munkáltatók valamennyi munkajogi jogviszonyban álló munkavállalójára alkalmazni kell, így a rendelkezései vonatkoznak:
 - a munkaviszonyban állókra függetlenül attól, hogy teljes, vagy részmunkaidőben történik a foglalkoztatásuk,
 - nyugdíjjogosultságot szerzett és munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra,
 - külföldi munkavállalókra,
 - a Szerződés szabályait kell továbbá alkalmazni a munkáltató azon munkavállalóira, akik átmenetileg más, nem a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatónál végeznek munkát, kivéve ez alól, ha a tényleges munkavégzési helyen hatályos kollektív szer-

zódás magasabb juttatásokat ír elő. Ugyanakkor nem vonatkozik a Szerződés a Mt. 188. § hatálya alá tartozó vezetőkre.

9. A Szerződés határozatlan ideig van hatályban. A Szerződést bármelyik aláíró fél négy hónapos felmondási idővel felmondhatja, rendelkezéseit azonban a felmondási idő alatt is alkalmazni kell.

A Szerződő Felek kötelezik magukat arra, hogy felmondási szándékukról és a felmondás konkrét okáról előzőleg írásban tájékoztatják a másik felet, és 15 napon belül tárgyalást kezdeményeznek a felmondást kiváltó okok megoldása érdekében. Ennek elmulasztása esetén a felmondás érvénytelen. A Szerződés érvényesen akkor mondható fel, ha az első tárgyalási naptól számított 15 napon belül az egyeztetés eredménytelen. Szerződő Felek felmondással – lehetőség szerint – abban az esetben élnek, ha a konfliktus a Szerződés egészét érinti, egyéb esetekben módosításra törek-szenek.

III. fejezet

Munkaügyi kapcsolatok

10. Szerződő Felek a Szerződés rendelkezéseinek végrehajtását minden évben értékelik és a módosításokat oly módon végzik el, hogy az a következő év január 1-jével hatályba léphessen. Rendelkezéseit a Szerződő Felek – szükség esetén – év közbeni hatálybalépéssel is módosíthatják.

A Szerződés kötésére, tartalmának, valamint mellékleteinek, kiegészítéseinek 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. A Szerződés módosítását a Szerződő Felek közösen készítik elő.

Bérmegállapodás tartalmától csak új megállapodással lehet eltérni.

Felek közösen gondoskodnak a megkötött Szerződés, illetve a módosítások nyilvánosságára hozataláról.

11. A Szerződő Felek kölcsönösen tájékoztatják egymást és kikérik egymás véleményét a munkavállalókat érintő főbb kérdések tekintetében, egyeztetnek a munkavállalókat érintő kezdeményezésekben, előterjesztésekben. Ennek hatékony végrehajtása érdekében együttműködnek a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottságban.
12. Szerződő Felek a munkavállalókat érintő főbb kérdéseknek tekintik:
- a bérezést,
 - a foglalkoztatást,
 - a munka díjazását,
 - a munkarendet,
 - a pihenőnapok kiadásának rendszerét,
 - szervezeti átalakulást, a felszámolást, a munkavállalókat érintő átszervezéseket, létszámcsökkentést,

- juttatásokat,
- képzést-továbbképzést,
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.

A munkaügyi kapcsolatok tekintetében Szerződő Felek főbb kérdéseknek tekintik az Mt. második részében is megfogalmazott

- szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét,
- a munkaidő-kedvezmény felhasználását,
- a szakszervezeti jogok gyakorlását,
- tisztségviselőket megillető jogok és kötelezettségek teljesítését.

A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. [Mt. 22. § (1) bek.]

13. A munkáltatói érdekképviseletek a szakágazat gazdálkodására vonatkozó főbb adatoknak a munkavállalói érdekképviselet felé történő közlésével (évente augusztus 31-ig: árbevétel, jövedelmezőség, létszám, bérköltség) elősegítik a reális munkavállalói igények kialakítását, a Szerződés módosítás és a bérmegállapodás előkészítését.

A munkáltatók az adott gazdálkodó szervezetről szóló, ugyanezen típusú információkat a gazdálkodó egységen belül működő munkavállalói érdekképviseletek részére is biztosítják.

Az adatvédelem a munkavállalók érdekképviseleteinek kötelessége.

14. A Szerződő Felek a közöttük kialakult vita, valamint egy, vagy több munkáltatónál sztrájk kezdeményezése esetén előzetes megegyezésre törek-szenek a konfliktust kiváltó okok közös érdekek alapján történő megoldása céljából. Ezért a munkavállalói érdekképviselet a szakágazati sztrájk-szabályzat alkalmazásakor igénybe és figyelembe veszi a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság közreműködését, véleményét, szükség esetén külső közvetítőt vesznek igénybe.

Sztrájk esetén a még elégséges szolgáltatásnak minősül a

- kórházak, egészségügyi intézmények,
- gyermekintézmények,
- idősok otthona,
- állami közbeszerzésű intézmények sütőipari termékkel való ellátása.

15. A kölcsönös együttműködés és információcsere elősegítésére a Szerződő Felek vezetői szintű tanácskozásaikra egymás képviselőit meghívják. A munkáltatók képviselőikkel a Szerződést aláírókat, a munkavállalók pedig a SDSZ elnökét bízzák meg.

16. A munkáltatók biztosítják a vállalkozáson belüli érdekképviseletek működését és érdemben együttműködnek velük. Ennek részletes szabályait a helyi kollektív szerződésben, vagy a munkáltató és az alapszervezet között kötendő megállapodásban kell rögzíteni.

(1) A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kap-

csolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye.

(2) A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa. [Mt. 24. § (1)-(2) bek.]

17. A munkáltatók az érdekképviseletek helyi működéséhez térítésmentesen biztosítják a tárgyi, anyagi és személyi feltételeket. Ennek konkrét szabályait a helyi kollektív szerződésben, vagy annak hiányában kétoldalú megállapodásban lehet rögzíteni.

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

18. A választott tisztségviselők munkajogi védelmét a Mt. rendelkezései szerint kell biztosítani. Az SDSZ-hez tartozó alapszervezetek választott tisztségviselőinek a törvény 28. §-ában előírt védelme esetén a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv az SDSZ Elnöksége. Alapszervezeteknél – a titkár, vagy elnök kivételével – a jogosítványt az SDSZ Elnökségének illetékes tagja – SZMSZ-ben meghatározottak szerint – gyakorolja.

A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani. [Mt. 22. § (3) bek.]

19. Az SDSZ közvetlenül, vagy alapszervezete útján az Mt. 22. § (3)-(4) bek. szerint jogosult a munkakörülmények ellenőrzésére, mely ellenőrzés során a munkáltató köteles együttműködni. E tekintetben munkakörülmények alatt kell érteni többek között:

- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások megtartását,
- a jogviszonyok és foglalkoztatási módok létesítését és megszüntetését,
- a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- a munka díjazását,
- a szabadság kiadását.

20. Az Mt. 25. § (2) bekezdésében szabályozott munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató negyedéves összesítés alapján pénzben megváltja, s az SDSZ döntése szerinti bankszámlára utalja.

II. rész

MUNKAVISZONY

I. fejezet

A munkaszerződés

21. A munkaszerződést – ide értve a határozott időre kötöttet is – a munkaviszony kezdete előtt írásba kell foglalni, melyben a munkavállaló személyi alapbére nem lehet kevesebb az ágazati bértmegállapodásban rögzített, a munkavállaló kötelező szakmai besorolásának megfelelő összegnél.

A munkáltató az Mt. 76. § (7) bekezdésben megfogalmazott tájékoztatási kötelezettség keretében írásban közli a munkavállalóval, hogy reá ezen Szerződés és a helyi kollektív szerződés vonatkozik, azokat betekintés céljából biztosítja. Tájékoztatja továbbá, hogy szakmai munkaköri besorolását és az ahhoz kapcsolódó személyi alapbérét azok alapján állapította meg.

Azon munkáltatóknál, ahol ilyen van, a munkáltató azt is közli, hogy üzemi tanács, illetve az SDSZ – helyi alapszervezetén keresztül – működik.

22. A szerződéstől eltérő foglalkoztatás mértéke nem haladhatja meg az Mt-ben írott mértéket, díjazása, elrendelésének feltételei az Mt. szerint történik.

II. fejezet

Munkaviszony megszüntetés

23. A munkáltató átszervezésre, átalakulásra hivatkozással a munkavállaló munkaviszonyát csak más megoldás hiányában, különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással, ha a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig hat, vagy kevesebb év van hátra. Ugyancsak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató rendes felmondással a munkáltatónál és jogelődeinél legalább 20 éve munkaviszonyban állók munkaviszonyát.

E pont tekintetében Szerződő 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.

A munkáltató átszervezése, átalakulása esetén, ha a munkavállaló foglalkoztatását nem tudja biztosítani, köteles – ha erre a jogszabály lehetőséget biztosít – a korendményes nyugdíjazás lehetőségét felkínálni annak, aki legalább 20 éven át a munkáltatóval, vagy jogelődjével munkaviszonyban állt és az öregségi, vagy csökkentés nélküli előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséhez kettő, vagy annál kevesebb éve van hátra.

III. fejezet

Felmondás

- (1) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.
 - (2) A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. [Mt. 93. § (1)-(2) bek.]
24. Abban az esetben, ha a munkáltató működési körébe tartozó ok miatt szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással, a felmondási idő teljes időtartamára kell a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni.

IV. fejezet

Csoportos létszámleépítés

25. Ha a munkáltató a Mt. 94/A. § szerinti csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább 30 nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni és azt a döntés meghozataláig, vagy a megállapodás megkötéséig az Mt. 94/B. §-ában meghatározottak szerint folytatni.
26. A felmondási tilalom alatt álló, vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók munkahelyének megszűnése esetén a munkáltató
- elősegíti a más munkakörben történő foglalkoztatásukat,
 - ennek érdekében támogatja a szükséges át-, illetve továbbképzéseket,
 - előkészíti rokkantsági nyugdíjazásukat, illetve szociális járadék megállapítását.
27. Ha a munkáltató a munkavállalót más munkakörben kívánja foglalkoztatni és ez át-képzést, továbbképzést igényel, a munkavállaló részére munkaidő kedvezményt, tanulmányi szabadságot, költség térítést, kedvező munkaidő beosztást biztosít. Mértékét a helyi kollektív szerződésben, annak hiányában a munkaszerződésben kell szabályozni, illetve rögzíteni.
28. Átszervezés, szerkezetátalakítás, átalakulás következtében az eredeti munkakörükben nem foglalkoztatható munkavállalók részére fel kell ajánlani a munkáltatónál betöltetlen, a munkavállaló szakképzettségének és egészségi állapotának megfelelő munkahelyet. Ennek érdekében együttműködnek a helyi munkaügyi központtal.
29. A munkáltató az Mt. 65. § (3) bekezdés a)-c)-d)-f) pontjaiban felsorolt esetekben a helyi szakszervezettel is egyeztetni köteles.

V. fejezet

Végkielégítés

- (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.
 - (2) Az (1) bekezdéstől eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].
 - (3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál a (4) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni
 - a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint
 - b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát. [Mt. 95. § (1)-(3) bek.]
30. A végkielégítés mértéke:
- a) legalább 3 év munkaviszony esetén 1 havi,
 - b) legalább 5 év munkaviszony esetén 2 havi,
 - c) legalább 10 év munkaviszony esetén 3 havi,
 - d) legalább 15 év munkaviszony esetén 4 havi,
 - e) legalább 20 év munkaviszony esetén 6 havi,
 - f) legalább 25 évi munkaviszony esetén 7 havi átlagkereset.
- A végkielégítés meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az Mt. 95. § (1) bekezdésben meghatározott módon
- a) az öregségi nyugdíjra [87/A. § (1) bekezdés a) pont], továbbá
 - b) a kordedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy a b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült. [Mt. 95. § (5) bek.]

VI. fejezet

Rendkívüli felmondás és hátrányos jogkövetkezmények

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

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 96. § (1) bek.]

31. Rendkívüli felmondás alkalmazása során a lényeges kötelezettség-szegés esetei

a) munkavállalói oldalról:

- a szándékos károkozás minden esete,
- egy éven belüli többszöri ismételt igazolatlan mulasztás,
- 50 ezer Ft-ot meghaladó termelésben elkövetett gondatlan károkozás,
- munkahelyen elkövetett lopás – bárki sérelmére,
- könnyű testi sértés, becsületsértés elkövetése,
- betegszabadsággal történő bizonyított visszaélés,
- figyelmeztetés ellenére történő egy éven belül ismétlődő fegyelmezetlen magatartás,
- munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése,
- titoktartási kötelezettség megszegése,
- munkaszerződés megszegése;

b) munkáltatói oldalról:

A törvényben, jogszabályban, helyi kollektív szerződésben és jelen Szerződésben írott jogosultságoknak a munkavállaló írásos felhívása ellenére történő nem teljesítése, különös tekintettel az alábbiakra:

- munkabér és egyéb járandóságok kifizetésének elmaradása,
- a munkaidő és pihenőidő szabályainak be nem tartása,
- a munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
- a munkaszerződés megszegése.

32. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása:

A munkáltató a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat azokban az esetekben, melyek egyébként a rendkívüli felmondásra is okot adnának, súlyuk azonban ténylegesen, vagy a munkáltató mérlegelése alapján nem indokolják a rendkívüli felmondást.

Hátrányos jogkövetkezmény lehet:

- figyelmeztetés,
- természetbeni juttatás megvonása,
- egyéb szociális juttatások megvonása,
- rendszeres, vagy rendkívüli prémium, egyéb juttatás megvonása részben, vagy egészben,
- keresetsökkentés.

Az anyagi konzekvenciákkal járó hátrányos jogkövetkezményeket határozott időre, de legfeljebb 6 hónapra lehet megállapítani. A keresetsökkentés mértéke legfeljebb 20% lehet, azonban a csökkentett keresetnek is el kell érnie a jogszabályban meghatározott havi minimálbér mértékét.

33. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje:

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettség-szegés elkövetése óta egy év már eltelt. Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható

ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is. Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen. [Mt. 109. § (3)-(5) bek.]

- A munkavállaló jogi képviselőt saját költségén vehet igénybe.
- Az intézkedés kezdeményezője a munkavállaló közvetlen felettese, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója. A döntést kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója hozhatja meg.
- A munkáltatói jogkör gyakorlója az ok megjelölésével írásban értesíti a munkavállalót, hogy ellene olyan eljárást indít, amely hátrányos jogkövetkezménnyel járhat. Ezen értesítés átvételét a munkavállaló aláírásával igazolja. Az értesítést követően 3 munkanapon belül biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt is igénybe vehessen.
- Az értesítés átvételének megtagadása nem mentesíti a munkavállalót, hogy az eljárást megindítsák ellene, ha az átadás tényét a munkáltató tanuk jelenlétében tette és azt írásba foglalta, amit a tanuk aláírásukkal hitelesítettek.

VII. fejezet

Munkaidő

34. a) *Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. [Mt. 117. § (1) bek. a) pont]*

b) *Heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy a százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időtartamba tartozó munkaidő. [Mt. 117. § (1) bek. c) pont]*

35. A sütőiparban a munkaidő heti 40 óra, heti két pihenőnappal. A munkaidő havi munkaidőkeretben is meghatározható, ha a helyi kollektív szerződés, vagy munkaszerződés – az Mt. előírásait is figyelembe véve – ettől eltérően nem szabályozza. [Mt. 118/A. § (1)-(5) bek.]

a) *Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg az Mt. 118. § (2) bek. szerinti feltételek megléte esetén, ha azt a munkaköri feladatok jellege indokolja (pl. őrök, portások, hőközpont, stb.).*

b) *Az Mt. 124/A. § (1) bek. (vasárnapi munkavégzés) és 125. § (1) bek. (munkaszüneti napon munkavégzés) alkalmazása tekintetében a sütőipar rendeltetése folytán és tevékenysége során nyújtott szolgáltatása alapján vasárnap és munkaszüneti napon rendszeresen munkát végzőnek minősül, mivel az általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igényre figyelemmel, e nélkül a hétfői, vagy a munkaszüneti napot követő első munkanapi alapellátás során az általánosan elvárt friss árú szolgáltatása másképpen nem biztosítható.*

E szabály érvényesítése nem igazolja a megszakítás nélküli (folytonos) munkarend alkalmazását.

36. Bármely munkarend alkalmazása esetén:

- a) A napi munkaidő egyenlőtlenül is beosztható, ilyen esetben a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- b) A munkaidő a rendkívüli munkavégzéssel együtt sem haladhatja meg a heti 48, illetve a napi 12 órát.

Az állandó munkahelyen kívüli munkavégzés időtartama naptári évenként a 3 hónapot nem haladhatja meg.

VIII. fejezet

Pihenőidő

37. Pihenőnap: a naptári napon nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak.

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. [Mt. 123. § (1) bek.]

38. A munkavállaló részére két műszak között legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani, melytől az (Mt. 123. §) szerint el lehet térni.

A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap. [Mt. 147. § (3) bek.]

39. A heti pihenőnapok munkaidőkeret alkalmazása esetén havonta összevontan is kiadhatók. A helyi kollektív szerződés az Mt. 118/A. § alapján megállapított munkaidőkeret alapján az Mt. 124. § (4)-(5) bekezdésének betartásával a pihenőnapok kiadását helyileg szabályozhatja. Mindkét szabályozás esetén ó munkavégzést követő nap után egy pihenőnap kiadása kötelező.

40. A sütőiparban a munkarend lehet egyműszakos, illetve többműszakos. A munkarendet a munkáltató állapítja meg, azonban köteles azt a munkavállaló tudomására hozni a helyi kollektív szerződésben, a munkaszerződésben, vagy az Mt. 76. § (7) bek. alapján készített tájékoztatóban.

41. Az egyes műszakok kezdési és befejezési idejét az Mt-ben előírt általános szempontok figyelembe vételével a munkaadó – működési körére jellemző sajátosságok alapján – határozza meg. Ezt a helyi kollektív szerződésben, vagy ennek hiányában a munkavállalókkal kötött írásbeli megállapodásban kell rögzíteni.

42. Helyi kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában [Mt. 119. § (2) bek.] a munkavállalóval munkaidő beosztását, valamint a pihenőnapok kiadását írásban (a szokásos módon kifüggesztve) egy héttel előbb, egy hétre előre közölni kell. Ha az így meghatározott napi munkaidőnél a tényleges munkaidő rövidebb, a különbözet állásidőként ki kell fizetni. Amennyiben a napi munkaidő hosszabb az előre írásban közölnél, a közölt mérték feletti rész rendkívüli munkavégzésnek minősül.

43. Ha a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült ok miatt nem tud munkát végezni (állásidő), az emiatt kiesett munkaidőre személyi alapbére illeti meg.

IX. fejezet

Rendkívüli munkavégzés

44. Az egy fő által teljesíthető rendkívüli munkavégzés naptári évenként a 300 órát nem haladhatja meg. Elrendelésének szabályait az Mt. szerint kell alkalmazni.

A rendkívüli munkavégzésért pótlékolt munkabér jár.

A pótlék mértéke a személyi alap bér 50%-ánál, a pihenőnapon (pihenőidőben) végzett rendkívüli munka esetén a személyi alpbér 100%-ánál kevesebb nem lehet, s átalányként nem fizethető. Ennél magasabbat a helyi kollektív szerződés, illetve ennek hiányában a munkaszerződés megállapíthat.

X. fejezet

Munka díjazása

45. Éjszakai munka: a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Délutáni munka: a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

A sütőiparban az – alkalmazott munkarendtől függetlenül – egyes pótlékok mértékeit, a helyi kollektív szerződésben, illetőleg ha az nincs, akkor a munkaszerződésben kell rögzíteni azzal, hogy

- a délutáni munkavégzés pótléka 15%-nál,
 - az éjszakai munkavégzés pótléka 30%-nál,
- nem lehet kevesebb.

Ettől eltérően – figyelembe véve az Mt. 146. §-ában foglaltakat is –

- a sütőipari szaküzletek (saját kereskedelmi egységek) alkalmazottjainak éjszakai pótléka 15%,
- adminisztratív jellegű munkakörben foglalkoztatottaknak (vezető I-II, szellemi III, ügyviteli) délutáni pótlék nem jár,
- éjszakai munkát végző és nem a közvetlen termelésben részt vevő fizikai I. kategóriájú munkavállaló pótléka 15%.

Az előzőekben felsorolt pótlékok számítás alapja a besorolás szerinti személyi alpbér és ezek az alpbérbe nem építhetők be. E pótlékok átalányban nem számolhatók el.

Az élelmiszerkereskedelem által vasár- és munkaszüneti napi értékesítésre megrendelt napi áruk előállításában és kiszállításában részt vevőket 50 százalékos bérpótlék is megilleti.

46. A munkáltatónál alkalmazandó bérformáról a helyi kollektív szerződésben kell megállapodni. A munkavállalóra érvényes bérformát a munkaszerződésben kell rögzíteni. Teljesítménybér alkalmazása esetén garantált bér [Mt. 143. § (6) bek.] megállapítása kötelező, melynek összege nem lehet kevesebb a munkavállaló szakmai besorolásának megfelelő összegnél.

A személyi alapbért időbérben kell meghatározni.

47. A Szerződő Felek a Kormány által előre jelzett átlagos inflációs ráta, valamint a teljesítmény növekedés mértékének figyelembevételével megállapodnak az éves minimális átlagbővítés mértékében.
A „Sütőipari egyszerűsített munkaminősítési és besorolási rendszer” rendszeres felülvizsgálatában, valamint a hozzárendelt minimálbérekben úgy állapodnak meg, hogy az a következő év január 1-jével hatályba léphessen.

XI. fejezet

Béren kívüli és szociális juttatások

48. A munkáltató a munkavállaló étkezési költségeihez – hideg étkeztetés biztosítása esetén legkevesebb havi 4000 Ft összeggel, meleg étkeztetés biztosítása esetén legkevesebb havi 8000 Ft összeggel – köteles hozzájárulni. A szerződő felek ajánlják, hogy a kötelező mértéken túl 2008-ban az étkezési hozzájárulást az adómentesen adható mértékig – hideg étkeztetés esetén 6000 Ft/hóra, meleg étkeztetés esetén 12 000 Ft/hóra növeljék a vállalkozások.
Az átadott utalvány értékét időarányosan csökkenti a
- betegszabadságon, a táppénzes állományban (kivéve üzemi balesetből eredően),
 - fizetés nélküli és fizetett szabadságon töltött idő.
- Részmunkaidős foglalkoztatásnál a juttatás időarányosan jár.
49. A munkáltató az e célra rendelkezésre álló üdülők és egyéb szociális-kulturális létesítmények hasznosítása tekintetében az Mt. 65. § (1) bekezdésben meghatározott üzemi tanács (a továbbiakban: ÜT) jogkörökön túl a döntések előtt a helyi szakszervezetekkel is egyeztetni köteles. Az üdültetés – beleértve a csereüdültetést is – formáit és összes feltételeit (beutalás rendje, térítés mértéke, az üdültetés szervezése, stb) a helyi szakszervezettel együtt kell szabályozni. Alapítványi formában történő működtetés esetén a feltételeket a négy érintett fél (munkáltató, alapítvány, ÜT, szakszervezet) közötti megállapodásban kell szabályozni.
50. A munkáltató a munkavállalók pihenésének, regenerálódásának, szociális helyzete javításának érdekében üdülési csekket, önkéntes nyugdíj- és egészségbiztosítási befizetést, beiskolázási támogatást, utazási költségtérítést, internet-előfizetést, stb. is adhat adómentesen.
51. A sütőiparban az ipar jellegéből adódóan a kialakult szakmai szokások szerint munka illetve formaruha juttatás illeti meg a munkavállalókat. A juttatás szabályait a helyi kollektív szerződésben, vagy annak hiányában a munkaszerződésben kell szabályozni.
A munkaszerződésben, vagy a Munkavédelmi törvény által kötelezően előírt kérdésekkel együtt „Munkavédelmi szabályzat”-ban kell megállapítani a védőruha és a munkavédelmi eszközök juttatásának, használatának, tisztításának szabályait is.
52. A gazdálkodó szervezetnél a „munkabér előleg”-re legalább az előző havi bérköltség – éves átlagban betartandó – 1%-ának megfelelő keretet kell biztosítani, melyet igény szerint ki kell adni.

53. A munkáltató a munkavállalók részére lakásépítési, vásárlási kölcsönt biztosíthat gazdasági lehetőségei függvényében. Mértékét a helyi kollektív szerződésben, feltételrendszerét külön szabályzatban kell rögzíteni.
54. Jóléti, szociális, kulturális és oktatási célokra a munkáltató megfelelő összeget biztosít éves gazdasági terveiben. Ezen kiadások veszteséges gazdálkodást a munkáltatónál nem eredményezhetnek. A juttatások mértékét és a felhasználás fő elveit a helyi kollektív szerződésben, alapítványi formában történő működtetés, illetve egyéb esetekben külön megállapodásban kell szabályozni, biztosítva a munkavállalói érdekképviseletnek a felhasználási célok meghatározásában való közreműködését.
55. A munkáltató a munkavállalók, illetve a helyi érdekképviseleti szervezet igénye esetén biztosítja a jogsegélyszolgálat működésének feltételeit az elvárható mértékben.
56. A munkavállaló részére – helyi kollektív szerződés, vagy szabályzat alapján – további béren kívüli juttatások adhatók. Ilyen pl. minőségi prémium, törzsgárda jutalom, gépkocsivezetők balesetmentes közlekedéséért jutalom, nyugállományba vonulás jutalma, egészségpénztári, nyugdíjpénztári hozzájárulás.

III. rész

KÁRTÉRÍTÉS ÉS MUNKAÜGYI VITA

I. fejezet

Munkavállaló kártérítési felelőssége

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

57. A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.
58. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg (Mt. 167. § (1) bek.). Ettől eltérően Felek a helyi kollektív szerződésben, vagy munkaszerződésben megállapodhatnak [Mt. 167. § (2) bek.].
Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. [Mt. 168. §]
- (1) *A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a viszsza szolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.*
- (2) *Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.*

- (3) A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb érték tárgy tekintetében.
- (4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.
- (5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli. [Mt. 169. §]

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

59. A munkavállalót a Mt. 170. § (3) bekezdés a)-e) pontja szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.
60. Ha a kárt többben együttesen okozták, szándékos károkozás esetében egyetemleges kötelezésnek van helye. Gondatlan károkozás esetén a munkavállalók vétségük arányában, a megőrzésre átvett dolgok esetében pedig munkabérük arányában felelnek.

A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

61. A munkáltató a munkavállaló által okozott károk megtérítésére a munkavállalót közvetlenül kötelezheti, ha a kártérítés mértéke a 250 000 forintot nem haladja meg:
- gondatlan károkozás esetén,
 - szándékos károkozás esetén.
62. 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.
63. A kártérítési eljárás során a munkavállaló személyesen vagy képviselője útján járhat el. Képviselő lehet az érdekvédelmi, érdekképviseleti szervezet is.
64. A kártérítési eljárást a kárt okozó munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló vezető folytathatja le.
65. A kártérítési eljárás során meg kell határozni a munkavállaló vétkességének fokát és mértékét, valamint a keletkezett kárt. A kár összecszerűségénél irányadó szempontok:
- ha a dolog megrongálódott, a kár a kijavítás költsége és a dolog értékcsökkenésének összege,
 - ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, a kár a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói ár 50%-a,
 - a kár bekövetkeztében a munkáltató is közrehatott, kármegosztásnak van helye.
66. A kártérítési határozatban rendelkezni kell a kártérítési összeg megfizetésének idejéről és módjáról. Abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes kártérítési összeg egy ösz-

szegben történő megfizetésére nem képes, mérlegelési jogkörben a megfizetésre részletfizetés engedélyezhető.

67. A kártérítési határozat kézhezvételét követő 30 napon belül a munkavállaló a munkaügyi bíróságnál jogvitát kezdeményezhet, ez a végrehajtás tekintetében halasztó hatályú. E tényről a kártérítési határozatban a munkavállalót tájékoztatni kell.
68. A 61. pontban meghatározott értékhatárt meg nem haladó, keresettel meg nem támasztott kártérítési határozat végrehajtható okiratnak minősül.

II. fejezet

Munkáltató kártérítési felelőssége

- (1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.
- (2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
- (3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. [Mt. 174. § (1)-(3) bek.]

69. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló azon dolgaiban keletkezett károkat, amelyeket a munkaviszonyából eredő kötelezettségei teljesítéséhez elengedhetetlenül szükségesek.

A munkáltató – amennyiben megfelelő őrzés nem biztosítható – tiltja az alábbi vagyontárgyak munkahelyre történő bevitelét:

- kézpénz,
- arany, ezüst és nemesfém tárgyak,
- tartós személyes használatra rendelt dolgok (rádió, magnó, számítógép, CD-rom, mobiltelefon, stb.).

A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

70. A munkáltató a károsodás tudomásra jutásától számított 15 napon belül köteles a munkavállalót kártérítési igénye előterjesztésére felhívni.
71. A kártérítési igényhez a munkavállalónak mellékelnie kell a kár összecszerűségének bizonyítására alkalmas okiratokat is.
72. A kártérítési igénybejelentésre a munkáltatói jogkört gyakorló vezető 15 napon belül köteles indokolással ellátott írásbeli választ adni.
73. A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó;
- dologi kárát,
 - elmaradt jövedelmét,
 - a károkozással összefüggésben felmerült indokolt költségeit
 - nem vagyoni kárát
- [Mt. 177. § (1)-(2) bek.]

74. A kártérítés összegszerűségének meghatározása során az Mt. 178-183. §-ában írt szabályokat különös tekintettel figyelembe kell venni. Ha a kárt üzemi baleset okozta, be kell szerezni a munkavédelmi feladatokat ellátó szerv véleményét is.
75. A kártérítési igények elbírálása során a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek méltányosan kell eljárnia.
76. 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.
77. A Kártérítési Szabályzatot az Mt. és e Szerződés figyelembevételével a helyi kollektív szerződés eltérően is szabályozhatja.

III. fejezet

Munkaügyi vita

78. Szerződő felek megállapodnak, hogy amennyiben közvetítőre, vagy döntőbíróra van szükség, e tekintetben az Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat szolgáltatását veszik igénybe.
79. Munkaügyi jogvita tekintetében e rendelkezés alapján aláíró felek szervezetei békétetőt vesznek igénybe. Ennek érdekében támaszkodnak a Magyar Pékszövetség és a Sütőipari Dolgozók Szakszervezete szakértelmére.

IV. rész

VEGYES ÉS ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

80. Jelen Szerződésben nem szabályozott kérdések tekintetében az Mt., a hatályos egyéb jogszabályok, illetőleg a gazdálkodó szervezetek kollektív szerződései, valamint a munkaszerződésekben foglaltak az irányadók.
81. A helyi kollektív szerződésben, vagy munkaszerződésben a jelen Szerződés előírásainál csak a munkavállalóra nézve azonos, vagy kedvezőbb feltételekre lehet megállapodást kötni.
82. A Szerződés 2. sz. melléklete a sütőipar egyszerűsített munkaminősítési és besorolási rendszerét, a 3. sz. melléklet az évenként ehhez rendelt minimális alaphételeket tartalmazza. Jelen Szerződés mellékletei a megállapodás szerves részét képezik.
83. Jelen Szerződés az Mt. 34. § szerinti miniszteri kiterjesztéssel, a kiterjesztő határozat meghozatalát követően – hivatalos lapban történő – közzététel napján lép hatályba.

Budapest, 2008. február 27.

Dékán Jenő sk.

Sütőipari Dolgozók Szakszervezete

Werli József sk.

Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége
Sütőipari Szakmai Érdekközössége

Ilonka Boldizsár sk.

Magyar Pékszövetség

Dr. Nádai László sk.

Ipartestületek Országos Szövetsége

Varga Julianna sk.

Vállalkozók és Munkáltatók
Országos Szövetsége

A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és a Szerződés megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája

Törzsszám	Munkáltató megnevezése	Törzsszám	Munkáltató megnevezése
11271741 3	Kiss Kft.	46605322	Bergmann Imre egyéni vállalkozó, Győr
11154701 94	Nagy Pékség Kft.	12489570	Beretka és Társai Kft.
10226542	Agrometál Élelmiszeripari Kft.	11271930	Ber-Next Kft.
26441421	Agrovár Bt.	12330816	Betz Kft.
13536503	Á. J. Pék Sütőipari és Kereskedelmi Kft.	46858300	Biczó László egyéni vállalkozó, Győr
11111702	ALBA-KENYÉR Sütőipari Rt.	44574534	Biharvári György egyéni vállalkozó, Mezőhegyes
10039832	Általános Ért és Fogy. Szöv. Kápolna	11398561	BINEXIM Kft.
11062529	AMÁDÉ Sütőipari Kft.	10340022	BIO-PACK Kft.
12512711	Ambrózia Pék Kft.	20057200	„Bio-Sik” Kkt.
13267160	Anibetti Kft.	10528480	Bio-Süti Kft.
13308212	ANKER HUNGÁRIA Sütőipari és Kereskedelmi Kft.	63296673	Bódi Szabolcs egyéni vállalkozó, Recsk
10271353	Aquincum Finompékség Kft.	13612838	BOGÁDI PÉK Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10753709	ARSENÁL Kft.	49625532	Bognár Sándor egyéni vállalkozó, Cegléd
44201740	Asztalos László egyéni vállalkozó, Orosháza	71218386	Bondor Béla egyéni vállalkozó, Vaskút
13233774	ATI Pék Kft.	11506012	Bozsó Pékség Kft.
10303751	AUER Ostya, Cukor, Csokoládé gyártó és Kereskedelmi Kft.	46708762	Bögi Alajos egyéni vállalkozó, Fertőrákos
11036904	Bácska Sütő- és Édesipari Kft.	12658806	BŐMBI-1948 Kft.
22313939	Bajor Pékség Bt.	44393908	Braun Attila egyéni vállalkozó, Nagykamarás
45403237	Balázs András egyéni vállalkozó, Szeged-Tápe	46164636	Braun Ervin egyéni vállalkozó, Dunaújváros
48623836	Bálint Sütő és Kereskedelmi Bt.	25617029	BREAD Ipari és Kereskedelmi Kkt.
12559941	Balmaz Sütőde Kft.	12556522	Mulino Azzuro Kereskedelmi Szolgáltató Kft. (Breadinvest Kft.)
41284193	Baltás Lászlóné egyéni vállalkozó, Budapest XII. k.	12312133	Brucker Sütő- és Cukrászipari, Kereskedelmi Kft.
11890881	Bakery Kft.	12778870	Brúgó Kft.
11331498	Bakony Kenyér Sütő- és Tésztaipari Termelő és Kereskedelmi Kft.	12462393	Brunner Sütőipari Kft.
10580060	Baquette Paris Kft.	29325364	Buci Sütőipari, Kereskedelmi Szolgáltató Kkt.
11006828	BARANYASÜT Rt.	21239067	Buci Pékség Bt.
11376877	Baranyi Sütőipari, Vendéglátó, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	48504234	Búcsné Schmidt Andrea egyéni vállalkozó, Csolnok
50500835	Baranyi Lajos egyéni vállalkozó, Súr	11046903	Burker Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
11023720	Baracska Sütő Kft.	49631867	Burján András egyéni vállalkozó, Dömsöd
20118824	Bárác Antal és Társai Bt.	13484248	Cenaj Bt.
20736729	BARÁTI – PÉK Sütőipari és Kereskedelmi Bt.	20988768	CENTRÁL-PLUSZ Sütőipari Bt
50001264	Bartucz Sándor egyéni vállalkozó, Tápióság	13597821	Ceres Sütőipari ZRt.
48079165	Bede Jenő egyéni vállalkozó, Poroszló	10362826	Cigle Ipari és Kereskedelmi Kft.
46934398	Bedő Szilárd egyéni vállalkozó, Győr	11993393	Cipó Kft.
11079972	BEKECSI Sütőipari és Kereskedelmi Kft.	29699953	CMDR Bt.
21525797	BELLA-CUKI Cukrász Termelő, Szolgáltató és Kereskedő Bt.	13130011	COMPLEX-FARM 2006. Sütőipari, Műanyagfeld. Kereskedelmi Kft.
10472626	Bencepék Kft.	13752594	COOP Kereskedelmi Győr Zrt.
61431029	Bencsik Miklósné egyéni vállalkozó, Hajdúszovát	51598947	Czuri Lajos egyéni vállalkozó, Jánkmajtis
51130301	Bencze Józsefné egyéni vállalkozó, Zselickislak	26851545	Csákányi Kenyér Bt.
11049920	Berényi Süti Food Kft.	11989345	Csányi Kft.
		13334497	Csányi Pékség Kft.
		44390778	Csapó Imre egyéni vállalkozó, Békés
		23600223	Császári Pékárú Kkt.
		11425816	Cseh Pékség Kft.
		45414567	Csendes Béla egyéni vállalkozó, Szentés
		11046604	Csizmadia és Társai Sütő- és Malomipari Kft.
		21452103	Czirók Sütőipari Bt.

11029719 Csongrádi Kenyér Rt.
 13186751 Darabos Sütöde Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
 45640117 Darabos Gábor egyéni vállalkozó, Kistelek
 24520368 Dávid Pékség Bt.
 11221447 D-Back Sütő- és Hűtőipari Kft.
 12844508 Deák Pékség Kft.
 11282370 DECSI PÉK Sütőipari Kft.
 11430126 Dél Békési Sütő és Édesipari Rt.
 13104166 Delta Pékség Kft.
 11160500 DETKI KEKSZ Édesipari Kft.
 11621579 Desa-Team Kereskedelmi Ipari Szolgáltató Kft.
 21722406 Dezsó Bt.
 11374514 Diamant Malom Kft.
 20134756 Dió Pékség Kereskedelmi Bt.
 20070249 DJ & K Bt.
 12592892 DL Brot Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
 44397500 Dobi Kálmán egyéni vállalkozó, Medgyesegyháza
 11513290 Doktorics Pékség Kft.
 46012553 Domján János egyéni vállalkozó, Sárbogárd
 50533062 Domoszlai György egyéni vállalkozó, Tura
 11162069 Domoszlai Kft.
 11551256 Dorogi Magánsütöde Kft.
 43624131 Doszpod László egyéni vállalkozó, Mélykút
 48411752 Drexler Zoltán egyéni vállalkozó, Tát
 10574656 DUNAKENYÉR Sütőipari és Kereskedelmi Rt.
 20100827 DURAKU Sütöde Bt.
 11493594 Ecsedi Pékség Kft.
 11251183 Éden 96 Kft.
 12513925 Éder Pékség Kft.
 25222056 Egervári Sütőipari Termék Előállító és Értékesítő Bt.
 44826161 Egri Tibor egyéni vállalkozó, Abaújszántó
 20850216 Ektor Sütőipari és Szolgáltató Bt.
 11166427 Élgépszer Kft.
 10871946 Első Pesti Malom- és Sütőipari ZRt.
 12705025 Endrődi Cuti Sütőipari Kft.
 11396813 EN-ESZ 20 Kft.
 21921272 Európa Kiss Cukrászati – Sütőipari Termékek Gyártása és Értékesítése Bt.
 12483165 Európa Pék Kft.
 12340420 Éva-Baker Sütő és Édesipari Termékeket Gyártó és Szolg. Kft.
 10614453 Eviker Kereskedelmi Ipari és Szolgáltató Kft.
 21139826 F-Comp Bt.
 63409181 Fajkáné Szilágyi Katalin egyéni vállalkozó, Törtel
 20990790 Falusi Pékség Bt.
 23208450 Fánki Bt.
 74032235 Farkas István egyéni vállalkozó, Cibakháza
 48757133 Farkas Zsolt egyéni vállalkozó, Tát
 11772620 Fazekas 94 Sütőipari Kft.

11241689 Fehér Kenyér Sütöde Kft.
 11024886 Fejedelmi Pékség Kft.
 11428527 FORNETTI Fagyasztott Pékárú-Termelő és Kereskedelmi Kft.
 10623073 FERR-TRADE Kereskedelmi Kft.
 11303754 Ferrosüt Kft.
 51603821 Ficze Tamás egyéni vállalkozó, Tarpa
 12244647 Fincsi 2000 Kft.
 13491110 FINI-MINI Kft.
 11803618 Firányi Pékség Kft.
 14007701 FORGÁCS CS&M Sütőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 40385284 Özv. Forgács Árpádné egyéni vállalkozó, Budapest XI. k.
 20193780 Fresh Brot Bt.
 10791284 Friss Briós Kft.
 10462067 Friss és Ropogós Kft.
 26014199 Friss Kenyér Bt.
 10639425 Friss Kft.
 28516219 Friss-Pék-Sütőház Bt.
 11281692 Frissten Kft.
 13483735 FRIPÁL Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 13125464 Főtéri Pékség Kft.
 13194370 Füstí Cukrász Kft.
 21849147 Fűzitő Bt.
 11320618 Fűzfő Sütőipari Kft.
 44045526 Gaál József egyéni vállalkozó, Solt
 29393884 Gabi Pékárúkészítő Kft.
 13987167 Gabonás Pékség Sütőipari Kft.
 49666845 Gajdács Mátyás egyéni vállalkozó, Dunaharaszti
 11095000 Galla és Társa Kft.
 10835645 Gálity Kft. Gálic János
 11243942 Gávavencsellői Sütőüzem Kft.
 51878270 Gazi Kálmánné egyéni vállalkozó, Mátészalka
 46081658 Gécs Zoltán egyéni vállalkozó, Lovasberény
 12986242 Gelencsér Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11049188 Génium Panis Kft.
 12510733 Gere István Sütődéje Kft.
 45427590 Gilinger István egyéni vállalkozó, Makó
 20479538 Goldenbrot Bt.
 11196390 Gordiusz Invest Kft.
 53549994 Gönczöl Szabolcs egyéni vállalkozó, Bó
 46622396 Gösi János egyéni vállalkozó, Enese
 49084076 Gubola Zoltán egyéni vállalkozó, Pásztó
 44838478 Gyarmati Lajos egyéni vállalkozó, Tolcsa
 46734521 Gyarmathy Rezső egyéni vállalkozó, Győr
 10467024 Gyermely Rt.
 10563766 Gyermelyi Pék Kft.
 14034688 GYÓCSI-CSALÁDI Sütőipari Kft.
 21496244 Gyöngykalács Bt.
 20987482 Gyöngy Pékség Bt.

10533563	Győri Keksz Kft.	11172862	Katona és Fia Kft.
11331890	Habilis Kft.	11986531	Kazincbarcikai Sütőipari Kft.
13353731	Haderer Sweet Sütő Kft.	44235693	Kátai Pál László egyéni vállalkozó, Orosháza
52690554	Hajdu Béla egyéni vállalkozó, Bölcске	11246237	Kelet Gabona Impex Kft.
11827160	Halász COOP ZRt. Sütőüzem	13212627	Kemence Kft.
11489137	Házikenyér Kft.	11485951	Kemény Kft.
10708895	HDF Kft.	12125375	KER 96 Kft.
21156340	Hegedüs Sütőipari, Szolgáltató és Minőségfejlesztő Bt.	25619894	Keramik Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. (Aranycipő Pékség)
24430054	Heim Sütőde Bt.	10736515	Kerek Cipó Kft.
10657988	Hesi Kft.	73266000	Kerekes Lajos egyéni vállalkozó, Ráckeresztúr
63241501	Hidasi Krisztina egyéni vállalkozó, Pilisvörösvár	10448735	Kerek-Perec Kft.
24608468	TENTON Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. (Hideg Sütő Bt.)	44236481	Keresztes Ferenc egyéni vállalkozó, Orosháza
11177678	Hirsch és Társa-M Kft.	11318703	Kertes Sütőipari Kft.
12680678	Hodács Pék Kft.	11043687	KERT-KIVI Kft.
47233717	Hodosi Lajos egyéni vállalkozó, Kaba	21287565	Keszi Pékség Bt.
11274641	Hodosiné Egyéni Cég	20451721	Király Pék és Társa Bt.
10634437	Holsum Kft.	10222122	Királyi Morzsák Sütőde Kft.
13107334	Horti Sütő Kft.	73394143	Kis Horváth István egyéni vállalkozó, Üllő
11613675	Horváth Pékség Kft.	49021055	Kiss István egyéni vállalkozó, Tar
43033058	Horváth Tibor egyéni vállalkozó, Bogád	49716744	Kiss László egyéni vállalkozó, Üröm
50836853	Horváth Zoltán egyéni vállalkozó, Kaposfő	47368235	Kiss László egyéni vállalkozó, Püspökladány
13121587	Hunor COOP ZRt.	11490041	Kistó Pékség Kft.
11290054	Ihász és Társa Kft.	11244974	KI-Süti Kft.
21484243	Iregi-Kitti Bt.	26851349	Klimits Sütő Bt.
20449139	Ilfornó Bt.	10669439	Kobela és Társa Kft.
10950401	Inter-Brot Kft.	11792666	Kolcsár Sütőipari Kft.
10828450	Inter-Back Kft.	12965418	Komáromy Pékáru Előállító Kft.
10471333	Intersweet Kft.	12600470	Komáromy Pékség Kft.
12264212	Ipolyvölgye Sütőde Kft.	54597596	Kondricz Albert egyéni vállalkozó, Nagykanizsa
11753977	Ipoly Kenyér Kft.	11295121	Kop-Cipóka Kft.
10479939	Jagdfeld Hungaria Kft.	25640122	Kornis és Fiai Bt.
11300971	Jánosházi Sütőipari Kft.	11341071	Korona Pékség Kft.
47830668	Janovicz Gábor egyéni vállalkozó, Tarnalelesz	20057884	Kovács Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
12733271	Jarábik és Társa Kft.	52127838	Kovács Ernő egyéni vállalkozó, Jászfákóhalma
11260758	Jászkenyér Kft.	52131343	Kovács József egyéni vállalkozó, Szihalom
11260741	Jászladányi Sütőip. Kft.	48038223	Kovács Károly egyéni vállalkozó, Heves
11270908	Jász- Sütőház Kft.	49730870	Kovács Lászlóné egyéni vállalkozó, Cegléd
13086280	Jelenfi Pékség Kft.	11769776	Kovács Kft.
11244132	JU-DO Befektetési és Tanácsadó Kft.	12141496	Kovács Pékség Kft.
12662823	Juhos Pékség Kft.	13143381	Kovács-J. Pékség Kft.
22839031	Kabai Kenyér Bt.	50851753	Kovács Zoltán egyéni vállalkozó, Somogyjád
47939602	Kállai Istvánné egyéni vállalkozó, Füzesabony	10773374	Kovács Kft.
20505129	Kalmár Ker és Szolg. Bt.	24540218	Kovács Sütőde és Ker. Bt.
20465865	Kalmár Sütőipari és Kereskedelmi Bt.	10366507	Kovács és Szalay Kft.
11020576	Kalória Kft.	49890084	Könczöl Imre egyéni vállalkozó, Órbottyán
11348205	Kanizsa Pékség Sütőipari és Kereskedelmi Zrt.	46200099	Köő Imre egyéni vállalkozó, Alap
10730076	Karamell ZRt.	11042569	Kőrösladányi Sütőipari Kft.
43037155	Karl Sebestyén egyéni vállalkozó, Siklós	11381204	KÖVESD-KER Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.

46642703	Kránitz Ferenc egyéni vállalkozó, Mosonmagyaróvár	10502723	Murvai Kft.
13399506	Kriegler Pékség Kft.	20823645	Nagy és Társai Bt.
12535334	Krio Kft.	11281599	Nagydorogi Sütőipari Kft.
52352528	Krizsai Istvánné egyéni vállalkozó, Jászkisér	52682148	Nagyvárad Pál egyéni vállalkozó, Tolna
12580035	Kukta Kft.	10949353	Napsütöde Kft.
11340939	Kullai és Fia Kft.	62526740	Nemes Gábor egyéni vállalkozó, Csorna
12702266	Kurdi Family Pék Kft.	54530968	Németh Ferenc egyéni vállalkozó, Zalalövő
10455944	Kusinszky és Társai Kft.	46655262	Német Gyula egyéni vállalkozó, Fertőszéplak
11972679	Kvartett- M Kft.	11251248	Németh és Társa Kft.
11462091	Lágymányosi Sütődék Kft.	11287760	NÉVI Sütöde Kft.
11988681	Lan-Dankó Kft.	50868292	Nógrádi Ferenc egyéni vállalkozó, Kaposvár
10955468	László Ádám és Társa Kft.	11997816	NON-STOP Sütöde 2000 Kft.
12203217	László Pékség Kft.	11069636	Norpan Sütőipari Kft.
45021493	Lezák Zoltán egyéni vállalkozó, Nagybarca	10682863	Novoback Kft.
72967801	Ligetiné Vass Éva egyéni vállalkozó, Sárísáp	11168601	Numan és Társa Kft.
44565512	Likerné Dr. Diószegi Mária egyéni vállalkozó, Dévaványa	10614893	N és N Sváb Sütőipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
10520107	Liliom Kft.	44393568	Nyíregyházi János egyéni vállalkozó, Tótkomlós
11024604	Linzer Kft.	11497574	Nyírség-Hassó Kft.
46724821	Litke Jenőné egyéni vállalkozó, Győr	11241476	Nyír-Sütő Kft.
10783445	Lőrinci Pék Kft.	11892333	Olasz-Magyar Sütöde Kft.
11127855	Lővér Sütő ZRt.	11888299	Oláh és Társa Kft.
10979563	Ludwig és Mentési Sütőipari és Kereskedelmi Kft.	20894924	Oláh Pék Bt.
11260796	Madarasi Kenyér Kft.	24525040	ON-BROT-KA Bt.
13577919	Madonna 2006 Pékség Kft.	50075278	Orbán Róbert egyéni vállalkozó, Dunavarsány
11621823	Magyar Pékség Termelő és Kereskedelmi Kft.	21425855	Öko-Tönköly Bt.
52358421	Balázs László egyéni vállalkozó, Szolnok	11301006	Örségi Sütőipari Kft.
12158801	Magyaros Kenyér Kft.	20434685	P és P Pékáru Bt.
10465699	Majsa-Pite Kft.	21954636	Pacsni Kkt.
62381336	Makó Sándor egyéni vállalkozó, Gyál	44354099	Pájer Sándor egyéni vállalkozó, Gyomaendrőd
45643158	Málik István egyéni vállalkozó, Pusztaszer	12239117	Pálma 99 Kft.
12763773	Maros Pék Kft.	11824703	Palócbrot Sütőipari ZRt.
11934998	Mátészalkai Sütőipari Kft.	11820383	Palócpék Sütőipari Kft.
21585928	Matetits és Társa Bt.	12191381	Paning Kft.
12111255	Mátyás Sütő Kft.	10401691	Panini Kft.
11598266	Medix 98 Kft.	10401914	Panino Sütőipari Kft.
21619421	Mester-Pék Kkt.	11324052	Pannon Sütő Kft.
11430669	Mester Cipó Kft.	11282954	Pannon Varázs Kft.
11588580	Mester+Plusz Kft.	25219528	Pánovics Sütöde Bt.
11250780	MÉZŐ Kft.	47146217	Pápay Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
44401720	Mitnyan János egyéni vállalkozó, Tótkomlós	10566271	PAPINÓTH Sütőipari Kft.
46789105	Módos Ernő egyéni vállalkozó, Sopron	11361000	Papp Kft.
13365976	Molnár 79 Kft.	12647057	Papp-Pék Kft.
53845238	Molnár Lajos egyéni vállalkozó, Nyarád	12558452	Papp Pékség 2000 Kft.
72681596	Molnár Sándor egyéni vállalkozó, Nagyréde	11483801	PART-LAND Kft.
63775301	Morár Péter egyéni vállalkozó, Hatvan	52210286	Pataki Kálmán egyéni vállalkozó, Jászberény
11131119	MOSONI KENYÉR Sütőipari Zrt.	54559817	Pávlicsné Mikola Mária Lívia egyéni vállalkozó, Zalaegerszeg
44610478	Mracskó András egyéni vállalkozó, Mezőkovácsháza	13099787	Péceli Kenyérgyár Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10603161	Multipék Kft.	12848485	Pécsi Pékinas Kft.

10452037	Pécsváradi Aranycipó Kft.	46668013	Sebestyén Tibor egyéni vállalkozó, Peresztzeg
13095020	Pekár Kft.	24425146	Sercli Kkt.
11341095	Pékmester 2 Kft.	45056158	Seres Andor egyéni vállalkozó, Sátoraljaújhely
24400796	Pékmester Kkt. Rábai Gábor	22863173	Sikér '95 Bt.
10608276	Pékmester Biscuits Kft.	12493717	Sikér Kft.
10608245	Pekó Kft.	13071059	Sikér A Pékáru Kft.
24523770	Pékom Bt.	11588803	SIKI Sütőipari Kft.
11164865	Pélyi Pék Kft.	50765591	Sisa László egyéni vállalkozó, Szokolya
47760431	Pépei Pál egyéni vállalkozó, Nagyrábé	11570325	SMEKT Csokoládégyártó Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
24541398	Perec Bt.	11175968	Solymosi Sütőipari Kft.
45553181	Péterfi György egyéni vállalkozó, Makó	47024588	Somodi János Gyula egyéni vállalkozó, Ásványráró
13457093	Peti Pite Kft.	11430504	Somogyi Maxiker Kft.
22071143	Perkó Pékség Bt.	12773806	Somosi Pék Kft.
49672730	Gőgös Ernőné egyéni vállalkozó, Pilisszentkeret	11907028	Soós Pék Gép Kft.
10598139	Pilisi Sütő Kft.	10489880	Soproni Zoltán és Társai Kft.
12475474	Pille Kft.	11838689	Stangli Kft.
23240049	Pille 93 Bt.	10510902	Struktúra Kft.
10510775	Piknik Kft.	46063858	Süller László egyéni vállalkozó, Pusztaszabolcs
12349773	Piri és Társa Kft.	12659285	Süni-Süti Kft.
11976790	Piszke Öko Kft.	10686537	Nyírtelki SÜTI Kft.
73295381	Pletscher Zoltán egyéni vállalkozó, Szigetújfalu	10544178	SÚTI Kft.
50874974	Pojtner János egyéni vállalkozó, Kaposvár	10747773	Sütőker Rt.
10402740	Polus-COOP ZRt.	10808177	Sütőgép Kft.
46056773	Pongrácz József egyéni vállalkozó, Alsószentiván	11793722	Sütő-Malom 2000 Kft.
10577862	Práter Pékség Kft.	12877405	Svéda 1924 Pékség Kft.
21991866	Prekuszt Sütőipari Bt.	49037634	Szabó Andrea egyéni vállalkozó, Karancslapujtó
13770363	PRÍMA PLUSZ Sütőipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	50913983	Szabó Dezső egyéni vállalkozó, Böhönye
12035205	Priway Kft.	49987326	Szabó Gyula egyéni vállalkozó, Ecser
20829122	Proviant Bt.	26015705	Szabó Kenyér Bt.
13121491	Pupák-Pék Kft.	12509393	Szabó-Kern Sütő Kft.
20472311	Radoza Bt.	47948215	Szalmási Tibor egyéni vállalkozó, Tenk
71893165	Rácz Gyula egyéni vállalkozó, Bordány	11245102	Szamosmelléki Sütőipari Kft.
71886396	Ráczné Tanács Aranka egyéni vállalkozó, Bordány	40487290	Szántó András egyéni vállalkozó, Budapest XII. k.
13458702	RC Baking Sütőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	11023706	Szántói Sütő Kft.
11529927	Réz Kft.	11049322	Szarvas-Cipó Kft.
20023412	Rieger Pékség Bt.	13133241	SZARVASI KENYÉR Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
11063908	Riwex Kft.	13240440	Szaszkó Pékség Kft.
12368402	ROLL Rt.	11601375	Széchenyi Kft.
12832181	Rónasági Kenyér Kft.	11084732	Szegedi Sütődék Kft.
10635380	Rosenbrot Kft.	11040017	Szeghalmi Kenyér Kft.
11061652	ROZETTA Coop Kft.	49039454	Széles Miklós egyéni vállalkozó, Pásztó
11025038	Royal II. Sütőipari Rt.	10985355	Szent József Kft.
12828315	R.S.T. Sütőipari Kereskedelmi Kft.	52132605	Szente Attila egyéni vállalkozó, Rákóczi falva
12730546	R.T. Panetterie Kft.	11593498	Szentesi Kenyér Kft.
64366401	Samu Alfonz egyéni vállalkozó, Heréd	20142093	Szentkúti Pékség Bt.
46109589	Sáfrány Zoltán egyéni vállalkozó, Sárbogárd	11062536	Szezám-Szikszó Kft.
10636697	SBM Kft.	41507937	Szilágyi Gyula egyéni vállalkozó, Budapest XI. k.
11268134	Sebestyén Kft.	63409181	Szilágyi Katalin egyéni vállalkozó, Törtel

11056720 Szilasi és Társa Kft.
48063359 Szilávik Flórián egyéni vállalkozó, Parád
51741671 Szólláth Pál egyéni vállalkozó, Hajdúnánás
11268859 Szolnoki Sütőipari Rt.
46134024 Szomolányi Árpád egyéni vállalkozó, Bicske
21072488 Szüle Bt.
43210178 T. Nagy Károly egyéni vállalkozó, Mohács
11601605 Takács Pékség Kft.
50891955 Takács László egyéni vállalkozó, Marcali
71275844 Taligánsné Loncsár Mária egyéni vállalkozó, Szalkszentmárton
11061463 Tanoda Sütőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
11177719 Tarnamérai Szabó Kft.
11187110 Tatabányi Sütőipari Kft.
10833595 Tatár Kft.
42379405 Tekes Fejes József egyéni vállalkozó, Budapest XI. k.
20830861 TIME Ipari Kereskedelmi Bt
26067805 Tisza 98 Bt.
11506414 Tiszafüredi Főnix Kft.
20518420 Toled Bt.
11220996 Toponári Pékség Kft.
54474923 Torma Béla egyéni vállalkozó, egyéni vállalkozó, Várvoegy
24578206 Tóth és Tóth Sütő Bt.
50895131 Tóth Imre György egyéni vállalkozó, Kaposvár
52689152 Tóth István egyéni vállalkozó, Sárbogárd
71886114 Tóth Lajos egyéni vállalkozó, Székkutas
53870498 Tóth László egyéni vállalkozó, Zirc
48770732 Török Gábor egyéni vállalkozó, Nyergesújfalu
54174087 Török Kálmán egyéni vállalkozó, Pápa
12605406 Tőzsér Pékség Kft.
10953703 T & T Kft.
11919555 Trixol-2000 Kft.
10718320 Udvardi és Társai Kft.
11780153 Univer Coop ZRt.
12182431 VÁC-TRANS Kft. Sütőde
11762188 Vadkert-Pékség Kft.
62928922 Vajda Péter egyéni vállalkozó, Sokorópátka
10882063 Vankó és Társai Kft.
45886168 Varga Ferenc egyéni vállalkozó, Mórahalom
50290581 Varga István egyéni vállalkozó, Nagykőrös
10887367 Varga Kft.
12390645 Varga Kenyér 2000 Kft.
44613220 Varga Zsolt egyéni vállalkozó, Gádosos
10518450 Varsány Pék Kft.
53874241 Várad János egyéni vállalkozó, Látvány
11754899 Várdombi Sütőüzem Kft.
22501918 "VA-R-UM" Kereskedelmi és Szolgáltató Bt
10386048 Vásárhelyi és Társai Kft.
10783500 Vécsey Kft.

13121518 Végvári Kerek Perec Kft.
11100771 Vekni Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10410974 „Vekni” Kft.
10604650 Vela Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
52284290 Veres Lászlóné egyéni vállalkozó, Kunszentmárton
11631190 Vértes Járőgyár Kft.
11042679 Vésztői Sütő Kft.
52220890 Vibrátor Kft.
13152815 Vidoli Invest Kft.
10461640 Vilaszi Kft.
11063812 VILKE Vilmányi Kenyér és Élelmiszergyártó,
Forgalmazó Kft.
24048589 Vincze István és Fiai Bt.
11186889 VITA-Sütő Kft.
53875912 Vörös Ferenc egyéni vállalkozó, Pápa
13100674 Vulkán Pékség Kft.
24556103 V+Z 2000 Bt.
46079437 Wanderer Géza egyéni vállalkozó, Lajoskomárom
20203982 Wirgoló Bt.
11243959 Záhonyi Sütőüzem Kft.
12500909 Zalaco Sütőipari ZRt.
10647570 Zsarnóczay és Fivére Sütőipari és Kereskedelmi Kft.
10783483 Zsemle 93 Kft.
10908253 Zsemle Trió Kft.
11931627 Zsudit Kft.

Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés 2. sz. melléklete

Egyszerűsített munkaminősítési, besorolási rendszer

Az egyes kategóriákban megjelölt feltételek fennállása esetén a munkavállalót legalább az adott kategóriába kell besorolni.

Fizikai foglalkozásúak besorolási feltételei:

- I. Segédmunka, egyszerű betanított munka
E kategóriába sorolt munkák elvégzéséhez betanulási idő nem szükséges. Indokolt esetben a munkáltató betanulási időként maximum 1 hónapot írhat elő.
- II. Betanított munka
Legalább hat havi betanulást igényel.
- III. Szakmunka
Ellátásához minimum hat hónapnál régebbi, de két éven belüli szakképesítés, vagy a munka folyamatában egy év feletti begyakorlás szükséges.
- IV. Minősített szakmunka
Minimum szakmunkás képesítéssel, két év feletti gyakorlattal végezhető tevékenység.

V. Mester szakmunka

Ide sorolandók a legalább szakmunkás bizonyítvánnyal és 10 év feletti szakmai gyakorlattal, kivételes szaktudással és különleges személyi adottsággal rendelkező fizikai dolgozók, továbbá a mesterszakmunkások, valamint a legalább egy éves szakmai gyakorlattal rendelkező szaktechnikusok.

Ha a munkavállaló a kategóriára előírt feltételekkel (képesítési követelmény, gyakorlati idő) nem rendelkezik, akkor őt értelemszerűen eggyel alacsonyabb kategóriába kell besorolni.

A munkakörök besorolásához irányadó kategória-beosztás:

- vezető sütő szakmunkás	V. kategória	(51-52 szakszám)
- sütő szakmunkás két év gyakorlat felett	IV. kategória	(32-43 szakszám)
- sütő szakmunkás két év gyakorlat alatt	III. kategória	(32-43 szakszám)
- betanított sütőmunkás	II. kategória	(31 szakszám)
- segédmunkás	I. kategória	(11-14; 21-23 szakszám)

A sütőiparban foglalkoztatott fizikai munkavállalók besorolási példatára:

Kategóriák	Élelmiszeripari munka-besorolási példatár szerinti szakszámok	6/1992. MüM rend. szerinti kódszámok
I.	11-14 szám) 21-23 szakszámú munkák	szakszámú munkák (51-52 kódszám) (51-52 kódszám)
II.	31 szakszámú munkák	(53 kódszám)
III.	32-43 szakszámú munkák	(54-56 kódszám)
IV.	32-43 szakszámú munkák	(54-56 kódszám)
V.	51-52 szakszámú munkák, valamint a munkaköri és személyi (képzettség, gyakorlat, stb.) jellemzők alapján	(57-58 kódszám)

A munkáltatóknál lévő minden fizikai munkakör elhelyezendő az öt kategória egyikében. Az egyedi, speciális munkakörök besorolását a munkáltatók saját hatáskörben határozzák meg az adott kategóriák figyelembevételével.

A SÜTŐIPARI SZAKMAI MUNKAKÖRÖK PÉLDATÁRA

SZAK-SZÁM	MUNKAKÖR	SZAK-SZÁM	MUNKAKÖR
11	Telepőr	32	Cukrász és tartós sütőipari termékek tészta feldolgozó
12	Portás Segédmunkás		Táblás
13	Takarító Udvaros		Gépsor kezelő Fűtő (vizsgához kötött)
14	Ládamosó		Bolti eladó
21	Szeletelő (kenyér, morzsa, ketszersült)		Gépkocsis készáru járatvezető (szakmásított)
22	Csomagoló (morzsa, mélyhűtött termék)	33	Takarító szakmunkás
	Készáru-kezelő (beolvasó, átadó, lerakó)	34	Feladó (gépi)
	Raktáros (készáru és alapanyag)	41	Váltó (táblás)
	Sütőipari betanított munkás	42	Feladó (kézi)
	Sütemény beolvasó		Laboráns (képesített)
	Laboráns (betanított)		Édesipari tészta készítő
	Ládázó	43	Boltvezető
	Árukiadó szállításra	51	Karbantartó (egyszakmás)
	Morzsadaráló	52	Kemencemunkás, vető, kisütő
	Morzsaüzemi szárító-daráló		Vonalfelügyelő (műszakvezető)
	Betanított bolti eladó		Sütőipariösszmunkás
	Gépkocsis készáru járatvezető (nem szakmásított)		Dagasztó
23	Hűtőkamra kezelő		Váltó
31	Sütőipari betanított munkás 10 év gyakorlati idő felett		Karbantartó (többszakmás)
			Szaktechnikus
			Mester

Szellemi foglalkozásúak besorolási feltételei:**Vezetők: (A)**

Vezető I. (11. kódszám)

Ide kell besorolni a gazdálkodó szervezet nagyobb szervezeti egységeinek vezetőit és helyetteseit (pl. gyáregység, gyárrészleg, főosztály, stb.)

Vezető II. (12. kódszám)

Ide az osztályvezetőket és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetőit és helyetteseit, továbbá a vállalati szervezeti szabályzat szerint osztályszervezetbe nem tartozó vezetőket és helyetteseket kell sorolni.

Termelési (tevékenység) irányítók: (B)

Termelési (tevékenység) irányító I. (21. kódszám)

Ide kell besorolni a szakirányú felsőfokú végzettségű termelésirányítókat (pl. gyáregységi szervezet keretei között működő gyárak vezetőit, üzemvezetőket, művezetőket, logisztikai vezetőket, számítástechnikai egységek műszakvezetőit, és mindezek felsőfokú szakmai képzéssel rendelkező helyetteseit).

Termelési (tevékenység) irányító II. (22. kódszám)

Ide a középfokú szakmai végzettséggel (technikusi és szakközépiskola) rendelkező termelésirányítók, logisztikai irányítók, valamint azok helyettesei sorolandók.

Termelési (tevékenység) irányító III. (23. kódszám)

Ebbe az I. és II. kategóriában előírt feltételekkel nem rendelkező termelés- és logisztikai irányítókat kell besorolni.

Szellemi foglalkozású (nem vezető beosztású) alkalmazottak (C)

Ide kell besorolni azokat az érdemi munkát végzőket, akik az irányítás, végrehajtás, ellenőrzés területén feladatukat önállóan, felelősséggel látják el.

További besorolási feltételek:

Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (31-32. kódszám)

Középfokú iskolai végzettség.

Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (33-35. kódszám)

Középfokú végzettség és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képzés.

Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (36-38. kódszám)

Egyetemi - főiskolai végzettség.

Ügyviteli alkalmazottak (D) (41-42. kódszám)

Ide kell besorolni a középfokú végzettségű ügyviteli feladatokat ellátókat és azokat az érdemi munkát végző szellemi foglalkozásúakat, akik a megfelelő iskolai végzettséggel, illetve tanfolyami képzéssel nem rendelkeznek.

MINIMÁLIS ALAPBÉREK A SÜTŐIPARBAN**2008. évre** (40 órás munkahét figyelembevételével, normál munkakörülményekhez)**Fizikai foglalkozásúak**

Kategória	Élelmiszeriparimunka-besorolási példatár szerinti szakszám	Ft/óra	Ft/hó	
I.	11-14 szakszámú munkák			
000	21-23 szakszámú munkák	397	69	
II.	31 szakszámú munkák	410	71 300	
III.	32-43 szakszámú munkák	477	82 800	
IV.	32-43 szakszámú munkák	497	86	
300	V.	51-52 szakszámú munkák, valamint a munkaköri és személyi (képzettség, gyakorlat, stb.) jellemzők alapján	510	88 650

Szellemi foglalkozásúak

	Besorolás Ft/hó
Vezető I.	148
000	
Vezető II.	122 000
Termelésirányító I.	95
000	
Termelésirányító II. (2 év gyakorlat felett)	86
300	
Termelésirányító II. (2 év gyakorlat alatt)	82 800
Termelésirányító III.	74
000	
Szellemi foglalkozású alkalmazott I. (2 év gyakorlat felett)	86
300	
Szellemi foglalkozású alkalmazott I. (2 év gyakorlat alatt)	82 800
Szellemi foglalkozású alkalmazott II. (2 év gyakorlat felett)	86
300	
Szellemi foglalkozású alkalmazott II. (2 év gyakorlat alatt)	82 800
Szellemi foglalkozású alkalmazott III.	95
000	

Ügyviteli alkalmazott (2 év gyakorlat felett)

86

300

Ügyviteli alkalmazott (2 év gyakorlat alatt)

82 800

A kategória-minimumokra való ráállással nem érintett munkavállalók ajánlott keresetnöve-

lési mértéke 5%.

Budapest, 2008. február 27.

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 tárgyalócsoportjaik 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 érdekképviselők részéről, az alapszabályok 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 jogokat és kötelezettségeiket.
- 10.2. Az Mt. és a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerint munkajogi védettségben 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-kezdmény 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 képvisellettal 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 közzétételre tekintendő, ha azt a szakszervezet írásos adathordozón (telex, távirat, postai küldemény) teszi meg. A kifogást a szakszervezet nevében az a személy írja alá, aki ügydöntő joggal fel van hatalmazva.
- 15.2. A kifogást a kezdeményező szakszervezet ügydöntő joggal 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 informálására, 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 érdeképviselet 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 köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődre 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 alpbérért,
 - 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 MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZŰNTETÉSE

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 fentiekől 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 hozzák.

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 jogelődjénél 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	átlagke-	reset.

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 érdekképviselői, 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 lehetlenné 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, amelyetől kezdődően a munkaviszony megszűnik.

39. A lényeges kötelezettségzegés 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 kötelezettségzegés 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 kötelezettségzegés elkövetése óta egy év már eltelt. [Mt. 109. § (3)]

Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést csak írásban, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslati 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 jogkövetkezéssel 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 felelőséggel 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 térítvevényes postai úton kell kézbesíteni feltéve, hogy a munkavállaló lakcímét a munkáltató ismeri. Kézbesítetlen, át nem vett okiratokat a munkáltató elévüléssig irattárában őrzi, majd a vonatkozó szabályok szerint leváltári őrzésre adja át.

43. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezései

- 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 kötelességei

- (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 átírányítással [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 keret kimerítette, az év hátralévő tartamára további 60 munkanapra írásban megállapodhat.
- 49.3. Átírányításban tölthető munkanapok száma – a helyettesítést kivéve – a 60 munkanapot nem haladhatja meg. A 49.2. alpontban írott esetben a felek állapodnak meg az átírányítás mértékében.
- 49.4. Ha a munkavállalót a munkáltató helyettesítés céljából más munkakörben foglalkoztatja, ez az átírányítás 180 napig terjedhet.
- 49.5. Amennyiben a munkavállaló saját munkakörének ellátása mellett lát el napi munkaidején belül helyettesítést, úgy az a helyettesítés – mint átírányítás – 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 alpontban 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 érdekeltségét igazolni.
- 49.8. Ha a munkáltató átírányítás 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. alpontban 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, esősidő, 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 alapbérére illeti meg.

VI. RÉSZ A MUNKAIDŐ 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 ÉÁKSZ 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 esetén 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 pótszabadság 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 megszott kiadását rendelheti el.
- Az elrendelhetőség esetei:
- a) Munkáltató gazdasági érdeke, a munkaellátottság csökkenése, illetve megszünése.
 - b) Egyéb, munkáltatói megfontolásból a termelés átmeneti szüneteltetése.
 - c) Munkafeltételek nem adottak. (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 alpbéért 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, összegű utalványozás, stb. – a hozzá kapcsolódó feltételrendszer, 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 alpbéért 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 kategóriánként 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 köti 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 kategóriánként.
- Az éves minimális átlagbérnövelés (kormány által előre jelzett átlagos inflációs ráta figyelembevétele melletti) 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 bérfeljesztésnek része a munkavállalót megillető alapbérfeljesztés 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 alpbérére. [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 munkabérének felül 50%-os pótlék illeti meg.

65.4. Készenléti és ügyeleti díj [Mt. 148. §]

- Készenlét esetén a személyi alpbér húsz százalékának megfelelő munkabér jár.
- A munkáltató által meghatározott helyen eltöltött ügyelet esetén a személyi alpbér 40%-ának megfelelő összeg jár.

- Amennyiben a készenléletet 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 fizetendő. 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 költségterítésen 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 költség többletet 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, bérletdíjtérítés stb.

74. Munkába járás költségterítése

74.1. A munkába járás költségterítéséről megalkotott a 78/1993. (V.12.) Kormányrendelet szerint kell eljárni.

74.2. A magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglaltak alapján, a saját gépjárművel történő munkába járás költségterítése 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,
 - 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 árat – megtéríteni tartozik.
- 79.7. A munkaruha juttatás jellegéről, a ruhaféleségekről, és mennyiségének feladatkoronkénti 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. öltözőkódás, 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 leltárhiányért 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 munkabéruk arányában felelnek. [Mt. 171. § (1)]

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

82. A munkavállaló által okozott károokra 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, érdekképviseleti 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)] 21

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzésben (öltözésben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtiltathatja, 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 kár összegszerűségének 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 összegszerűségének 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.

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

- 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 kötelezettségzegésre 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.
ÉFÉDOSZSZ elnök

Harth Tamás sk.
ÉTSZOSZ
elnök

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	46609869	Csala Imre egyéni vállalkozó, Nagybajcs
10770742	BAU-INGENIEUR Építőipari Kft.	21017953	Csancsa Árnékolástechnikai Szolgáltató BT
11021924	BAUSTAR Kft.	46610223	Csapó Jenő egyéni vállalkozó, Enese
13262419	BAUTEK Kft.	46744599	Csatári Csaba egyéni vállalkozó, Győr
11009948	BAYER CENTER Építőipari Kft.	46610807	Csepi István egyéni vállalkozó, Győr
11763495	BEDŐ FA-HÁZ Kft.	43272105	Cserhalmi Zoltán egyéni vállalkozó, Pécs
44206099	Békészi János egyéni vállalkozó, Békéscsaba	63861989	Csertó Krisztián egyéni vállalkozó, Solt
71245256	Bencze János egyéni vállalkozó, Solt	40079130	Csiba István egyéni vállalkozó, Budapest VIII. k.
54334449	Bengó Mihály egyéni vállalkozó, Balatonfüred	47046818	Csizmadia Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
22460495	BESTEN-BEST Bt.	53810724	Csóka Sándor egyéni vállalkozó, Nemesvámos
46605566	Bestenlehrer Szilveszter egyéni vállalkozó, Győr	46612012	Csonka Antal egyéni vállalkozó, Győr
10644883	BETONPLASZTIKA Kft.	46612328	Csörnyei József egyéni vállalkozó, Győrsági
10924666	BETONÚT Szolgáltató és Építő Zrt.	12121591	CSŐSZER-VILL Villanyszerelőipari Kft.
20485533	Bevonat Bt.	49638912	Csubák László egyéni vállalkozó, Halásztelek
20917719	BÍBOR XXI Bt.	11472818	DAUBRAVA FESTŐ Kft.
40047306	Biczó Elemér egyéni vállalkozó, Budapest XVI. k.	61830239	Dávid József egyéni vállalkozó, Solt
54277544	Bicsák Zoltán egyéni vállalkozó, Balatonszőlős	58404393	Deák Kálmán egyéni vállalkozó, Mélykút
10447648	BIEN ZENKER HAUSBAU Hungária Kft.	53897840	Deli Gyula egyéni vállalkozó, Herend
13401171	BILFINGER BERGER Hungária Kft.	46613611	Derka István egyéni vállalkozó, Győr
43966525	Bíró István egyéni vállalkozó, Solt	11142463	DÉSZ-KER Zrt.
46005382	Bíró József egyéni vállalkozó, Dunaújváros	40098924	Diriczi Nándor egyéni vállalkozó, Budapest XVI. k.
22496632	Blumpo Bt.	46969307	Dollmayer Csaba egyéni vállalkozó, Sopron
21302077	BOBÉP Bogácsi Belsőépítészeti és Kereskedelmi BT	20224929	Dombóvári Gázszer Bt.
46792332	BÓDI 2001 Kft.	12497924	DREAM HOMES Magyarország Kft.
12572894	BODOR 2000 Kft.	13152633	Dreamhouse-Wood Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
46606440	Bodor Róbert egyéni vállalkozó, Öttevény	46729235	Duhcz László egyéni vállalkozó, Győr
46606440	Bodor Róbert egyéni vállalkozó, Öttevény	10458112	DUNA-ÉPSZER Zrt.
40054357	Bodzsár Ferenc egyéni vállalkozó, Budapest XIII. k.	11923462	DUNAMENTI Építő Kft.
44101657	Bogár István egyéni vállalkozó, Solt	46615039	Dunár István egyéni vállalkozó, Töltéstava
43009734	Bokor István egyéni vállalkozó, Sellye	13722827	DURALBAU Kft.
46830256	Bonyai Ernő egyéni vállalkozó, Győr	22471244	EDISON ELECTRONIC Bt.
54019823	Boór József egyéni vállalkozó, Balatonfüred	12723193	Egresits és Fiai Kft.
46607568	Borbély István egyéni vállalkozó, Győr	46615307	Egyed József egyéni vállalkozó, Győrújbarát
47109221	Bors Ferenc egyéni vállalkozó, Győr	12833209	EMERSON-WIN Kft.
53896636	Bors János egyéni vállalkozó, Aszód	12946277	Encz AT-RO Kft.
11582412	BORSODELEKTRO Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	13494333	ENERGO-RAAB Kft.
40062914	Bozsány Gyula egyéni vállalkozó, Budapest XIV. k.	53879851	Eőry Lajos egyéni vállalkozó, Veszprém
28549556	BRUMA Bt.	11392259	ÉPÍTÉSZMESTER Tervező és Kivitelező Rt.
43011759	Bufa Nándor egyéni vállalkozó, Sellye	11266101	ÉPKAR Építő és Épületkarbantartó Zrt.
46609443	Burján János egyéni vállalkozó, Győr/Adamér	12610008	ÉPSZER Építő- és Szerelőipari Zrt.
12640342	CÉHMESTER Kft.	21572919	Ép-szer-szig Építő; Szigetelő BT
10741399	CFE Hungary Építőipari Kft.	13242071	ÉPTAK'95 Kft.
12272099	COLAS Hungária Építőipari Kft.	13085416	ERAMIS Energetikai és Szigeteléstechikai Mérnökiroda Kft.
12639067	COMPLEX MONTAGE „98 Szolgáltató Kft.	11829241	ERBAU Kft.
10594427	CONNECT Ipari Kft.	10783115	ÉRDI ÉPÍTŐ Zrt.
53808967	Csaba Zsolt egyéni vállalkozó, Veszprém	13681050	ERNOR FAHÁZ-CENTER Kft.
23668878	CSABRO-BAU Bt.	13499747	EU-Building Kft.
29099896	Csáki Szolgáltató Bt.	11111465	EUCORO BAU Kft.

11597454	EUROÉP'2000 Építési és Szerelési Kft.	13051051	Girland Stúdió Kft.
10445354	EURO-MONTEX Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.	47011476	Göndöcs Attila egyéni vállalkozó, Lövő
10435207	EURO-START '92 Szerelési; Építési és Kereskedelmi Kft.	11892577	GROPIUS Építőipari és Kereskedelmi Zrt.
10488456	EUROTREP Vállalkozási; Kereskedelmi Kft.	22426079	GXALLAI Bt.
10558346	EXEDRA Kft.	44226190	Gyaraki László egyéni vállalkozó, Mezőberény
11880222	EXPERT-BAU Kft.	10735260	GYÓRI-COLOR Kft.
10670044	F+F Építő; Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	20652441	GYUKE 2000 BT
10892172	FABER és Társa Építési; Szerelési és Kereskedelmi Kft.	46624154	Hajtó Ferenc egyéni vállalkozó, Győrújfalú
10413283	FAKON Vállalkozási Kft.	43982440	Hakstol József egyéni vállalkozó, Solt
61393303	Farkas Béla egyéni vállalkozó, Solt	11039196	HALASBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
10742417	Farkas és Gomola Szakipari Kül- és Belkereskedelmi Kft.	46624305	Halma László egyéni vállalkozó, Győr
46616920	Farkas József egyéni vállalkozó, Győr	10737640	HAMIX Kft.
40118943	Farkas Károly egyéni vállalkozó, Budapest XVI. k.	12281767	HANDWERKER Minőségi Szobafestő, Szolg. és Építőipari Kft.
63952177	Fehér Mihály egyéni vállalkozó, Solt	20892142	Hanzer Bt.
44054122	Fehér Szilárd egyéni vállalkozó, Helvécia	11837530	HARCON ÉPÍTÉS Kft.
11105862	FEJÉRDUNA-ÉP Építőipari Kft.	12354052	HARCON Építő és Szerelő Zrt.
13079404	FÉLSZIGET II. Kft.	10926785	HD-BAU Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
53914866	Fenyvesi György egyéni vállalkozó, Gyulafirátót	10658051	HEATING Épületszerelőipari Kft.
11024817	FEROBIND Kft.	10907290	HEGIPS Kft.
11121426	Fertődi Építő és Szolgáltató Zrt.	53878788	Heizer István egyéni vállalkozó, Balatonfüred
11887827	FK-RASZTER Építő Zrt.	12614631	HELLA ÁNR Árnyékolástechnika Kft.
62297530	Fodor Attila egyéni vállalkozó, Solt	46974741	Helyes György egyéni vállalkozó, Győr
11107235	FODOR ÉS MOLNÁR Építőipari és Szolgáltató Kft.	56102064	Herczegh Béla egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
11170035	FORINVEST 93 Export-Import Építési és Kereskedelmi Kft.	12107795	HERCSEL Építőipari Kft.
11978321	FORTUNA LAMELLA 2000 Kft.	46625753	Hermann Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
52613768	Föglein József egyéni vállalkozó, Szekszárd	12725023	HERNÁD DUÓ Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
12335471	FRANK BAU Kft.	61284023	Herold Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
52613892	Frei László egyéni vállalkozó, Szekszárd	46625791	Herold Gábor egyéni vállalkozó, Győr
11233053	FRÍZ BAU Építő és Szolgáltató Kft.	10623293	HÉROSZ Építőipari Zrt.
10358029	FRONTAL Intermontage Kft.	62921107	Hiba Gábor egyéni vállalkozó, Győr
43632671	Fürj József egyéni vállalkozó, Solt	10845462	Hidépítő Zrt.
11327361	FÜTESZ Kft.	21960868	HOCHTIEF Construction AG Magyarországi Fióktelepe
46620497	Gaál Imre egyéni vállalkozó, Győr	46626376	Hoffer Jenő egyéni vállalkozó, Győrújbarát
47118951	Gaál Norbert egyéni vállalkozó, Győr	53909192	Hoffmann András egyéni vállalkozó, Veszprém
61387683	Gáborik Jenő Zoltán egyéni vállalkozó, Dunaegyháza	47136627	Holczer Ákos egyéni vállalkozó, Kisbajcs
22461018	Gah és Vargáné Bt.	10528954	HOLOÉDER Kft.
46696135	Gajdos Gyula egyéni vállalkozó, Győr	46627748	Horváth Béla egyéni vállalkozó, Győr
46621144	Gáspár József egyéni vállalkozó, Rábapatona	11750060	Horváth és Társa Kft.
46971047	Gazdag Zoltán egyéni vállalkozó, Győr	22466965	Horváth és Tsa Bt.
11206303	GÉGÁZ Fűtéstechnikai Kft.	46628213	Horváth Ferenc egyéni vállalkozó, Pannonhalma
53818708	Geiszler Imre egyéni vállalkozó, Balatonfüred	71303011	Horváth Gábor egyéni vállalkozó, Solt
10516991	GEO-BAU Kft.	45961272	Horváth János egyéni vállalkozó, Szentes
11380942	GÉPSZER-BORSOD Technológiaszerelő és Szakipari Kft.	46024949	Horváth József egyéni vállalkozó, Előszállás
11475945	Ger-Dach Mérnök Kft.	10353880	HŐSZIG Kft.
11891631	Gerendi és Társa Kft.	46631655	Hujber László egyéni vállalkozó, Tét
10729227	GÉV-HUNIBER Építőipari Kft.	12650925	HUPKA Építő-Szerelő Kft.
46621553	Geyer György egyéni vállalkozó, Győr	10410084	HÜNNEBECK HUNGARIA Kft.
21152377	GIPSZES BT	47116973	Ifj. Csapó Jenő egyéni vállalkozó, Enese

62572961	Ifj. Élő István egyéni vállalkozó, Győr	29101100	KOPPÁNY ÉS KOPPÁNY Építési Vállalkozás
47186952	Ifj. Gricz József egyéni vállalkozó, Győr	11145758	KORRTECH Kft.
53928728	Ifj. Schalbert József egyéni vállalkozó, Hidegkút	50496347	Kósa József egyéni vállalkozó, Gyál
46695811	Ifj. Takács László egyéni vállalkozó, Győr	46639983	Koteozki Imre egyéni vállalkozó, Győrzámoly
46631978	Ikó István egyéni vállalkozó, Győrújbarát	11931892	KOVÁCS ÉS TÁRSA Kft.
11817161	IMV Építőipari és Kereskedelmi Kft.	52149292	Kovács Sándor egyéni vállalkozó, Karcag
11125891	INTEGRÁL-HEXA Magasépítőipari és Fővállalkozói Zrt.	54210574	Kozma Csaba egyéni vállalkozó, Balatonfüred
10251788	INTERCONTOR Kft.	24513623	Kozma Imre egyéni vállalkozó, Gyál
13256177	INTEREURO 3 Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	11225331	Kőolajvezetéképítő Zrt.
12162213	INTERMEDIER Kft.	40980377	Krepsz Kornél egyéni vállalkozó, Diósd
46632261	Iró László egyéni vállalkozó, Győr	62782579	Krepsz Sándor egyéni vállalkozó, Solt
12135886	ISOWELT-LINE Kft.	50158926	Krizsánovics István egyéni vállalkozó, Tököl
10820029	IT-DEJM Kft.	43047123	Kudar János egyéni vállalkozó, Bogdása
11180890	IZSÓ ÉS TÁRSA Kft.	27224188	KUGLER-NYIRÓ Bt.
43936920	Jakab Gusztáv egyéni vállalkozó, Solt	13443162	KUN-ÉP-BAU Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
10844344	JAN-DI Fővállalkozó; Építő; Szolgáltató; Kereskedelmi Kft.	40651277	Kuruzs János egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
53828020	Jani Károly egyéni vállalkozó, Balatonfüred	54284760	Kuti István egyéni vállalkozó, Lázi
21919161	JÖVŐ-HÁZA BT	46643577	Kuti József egyéni vállalkozó, Győr
11837640	K+K „99” Építőipari Szolgáltató Kft.	46643584	Kuti Zoltán egyéni vállalkozó, Győr
10234037	KAEFER.HEIBL ISOLIERTECHNIKAI Kft.	11169633	L.E.SZ. Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
46634555	Karner Péter egyéni vállalkozó, Sopron	11383990	L.E.T.SZ. Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
71237778	Kasos József egyéni vállalkozó, Kecskemét-Kadafalva	46644224	Laki Károly egyéni vállalkozó, Pannonhalma
58525351	Kasza Sándor egyéni vállalkozó, Bugyi	12896543	LAMELLA'95 Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
53830375	Kauker Mihály egyéni vállalkozó, Hárskút	12581593	LANZO Kft.
12835579	KEHL Építőipari és Szolgáltató Kft.	63951633	Lázár Marcell egyéni vállalkozó, Solt
49710195	Kelemen Ferenc egyéni vállalkozó, Szigetszentmiklós	61387559	Lázár Sándor egyéni vállalkozó, Dunavecse
10720170	KEMLER ALPIN-BAU Kft.	12566167	LEGA-ARCHITEKTOR Kft.
46073613	Kerci Kristóf egyéni vállalkozó, Dunaújváros	45451450	Lénárt István egyéni vállalkozó, Szentés
63822537	Kerkuska József egyéni vállalkozó, Dunaújváros	43823392	Lencsés Sándor egyéni vállalkozó, Solt
46461270	Kertész István egyéni vállalkozó, Dunaújváros	43668399	Lengyel István egyéni vállalkozó, Bácsalmás
46096023	Kevevári István egyéni vállalkozó, Ercsi	10402881	LINDNER BUDAPEST Kft.
11149422	KEVIÉP Kft.	46645696	Lippert József egyéni vállalkozó, Győr
46636409	Király János egyéni vállalkozó, Győrzámoly	43669077	Lóki László egyéni vállalkozó, Solt
61794223	Király Miklós egyéni vállalkozó, Győr	62483861	Loráti László egyéni vállalkozó, Dunaújváros
63491799	Kis László egyéni vállalkozó, Kecskemét	50272585	Lovász István egyéni vállalkozó, Pécel
11007025	KISÉPTERV Épület-Közmű Tervező és Kivitelező Kft.	53840673	Löwenberger Péter egyéni vállalkozó, Balatonfüred
11124728	KISS BVM Kft.	54264724	Löwenberger Zoltán egyéni vállalkozó, Balatonfüred
10401952	Kiss Építőipari Kft.	49744268	Lukács István egyéni vállalkozó, Göd
52125829	Kiss Tamás egyéni vállalkozó, Jászberény	10515433	MAGNUS MÜLLER Építőipari Kft.
41723351	Kiss Zoltán egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.	46936455	Magyar Béla egyéni vállalkozó, Győr
10556612	KKR Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	10759358	Magyar Építő Zrt.
61423912	Klesitz Ferenc egyéni vállalkozó, Veszprémvarsány	46646594	Magyar Ferenc egyéni vállalkozó, Győr
73410278	Kollár József egyéni vállalkozó, Érd	13477493	MARKILUX HUNGARY Kft.
40258881	Kollarik Károly egyéni vállalkozó, Gyál	12902466	MÁRTON Építőipari és Szolgáltató Kft.
14663916	Komár Gyula egyéni vállalkozó, Győrszemere	53841911	Marton János egyéni vállalkozó, Balatonudvari
46639220	Komjáthy Béla egyéni vállalkozó, Győr	12902466	MÁRTON Kft.
62692760	Komjáthy Krisztián egyéni vállalkozó, Győr	10930252	MASZER Magyar Épületszerelő zRt.
12812310	KONCZ-BAU Kft.	22162829	MAT-ELEKTRO-COM BT

47079289	Máthé Imre Zoltán egyéni vállalkozó, Győr	11448783	NEPTUN-BAU Magas- és Mélyépítőipari Rt.
40324911	Matis Ottó egyéni vállalkozó, Budapest XX. k.	43682937	Nincsevics György egyéni vállalkozó, Bácsalmás
10498194	MAVE Kulcsrakész Építő és Szolgáltató Kft.	10490165	NYAK-ÉP Kft.
10369177	MEGASZER Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	71301734	Oláh János egyéni vállalkozó, Solt
10825309	MÉLY-VÍZ-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.	12533057	OPY-RED Kft.
11375869	MERIDIAN-BAJA Kft.	50307539	Orosz András egyéni vállalkozó, Gyál
10458466	MERKBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.	44038764	Orosz Szabolcs egyéni vállalkozó, Csikéria
29694525	MESTER Kkt.	13442855	OSZTRÁK KÉSZHÁZ Kft.
47143788	Mészáros Attila egyéni vállalkozó, Győr	44144704	Őrsi István egyéni vállalkozó, Solt
46649047	Mészáros Gábor egyéni vállalkozó, Győr	10645671	ÖT TÁRS Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
50861329	Mészáros Imre egyéni vállalkozó, Kadarkút	12585188	PALÁDI-HÁZ Kft.
46649308	Mészáros Ottó egyéni vállalkozó, Pázmándfalu	64273314	Palcsek Attila egyéni vállalkozó, Békéscsaba
51042381	Mészáros-Pajalics Alan egyéni vállalkozó, Kadarkút	64223096	Pálfi Mihály egyéni vállalkozó, Solt
11270795	METRÓÉPSZOLG Zrt.	12509836	PALMEX Építőipari; Kereskedelmi; Szolgáltató Kft.
46648840	Mező Andor egyéni vállalkozó, Győr	46659644	Pám Béla egyéni vállalkozó, Győr
48752114	Milotai Zoltán egyéni vállalkozó, Komárom	04762008	PANABLOK 100 Ltd.
10436507	Minőség és Megbízhatóság Kft.	52639504	Pankovics József egyéni vállalkozó, Bátaszék
10560347	MIRTUSZ Kft.	10543256	PANNON FREYSSINET Kft.
10381603	MODINVEST Kft.	13512257	PANNON-NÁD Kft.
10811423	MODULOR Építőipari és Tervező Kft.	46926597	Papp László egyéni vállalkozó, Győr
47849893	MOLNÁR Árnyékolástechnika	10335248	PARADOR KFT.
42412621	Molnár János Burkoló Vállalkozó	22460505	PASTOZUS Bt.
10265781	MONTAVIA Ipari és Szolgáltató Kft.	61393406	Pék Zsolt egyéni vállalkozó, Dunaföldvár
12236774	MOTA-ENGIL MAGYARORSZÁG BERUHÁZÁSI ÉS ÉPÍTŐIPARI Zrt.	46660974	Péntek Tamás egyéni vállalkozó, Győr
10407570	MP SYSTEM Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	44194541	Persóczki Zoltán egyéni vállalkozó, Solt
40351788	Mrázik Csaba egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.	40403531	Pető Gábor egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.
45576663	Mucsi Ferenc egyéni vállalkozó, Kistelek	61290994	Petrekánics Zoltán egyéni vállalkozó, Bácsalmás
10464564	MULTI Építőipari és Kereskedelmi Kft.	63040427	Petrovics Sándor egyéni vállalkozó, Solt
46651385	Muszer László egyéni vállalkozó, Pannonhalma	58402023	Pieczarka Mihály egyéni vállalkozó, Solt
46779735	Nagy Attila egyéni vállalkozó, Győr	12948389	PIKTOR PRAXIS Kft.
46652908	Nagy Lajos egyéni vállalkozó, Győr	10555075	PILLÉR 21 Építő és Fővállalkozó Kft.
53880837	Nagy Lajos Sámuel egyéni vállalkozó, Veszprém	46661535	Pintér Ferenc egyéni vállalkozó, Pázmándfalu
61877445	Nagy Róbert egyéni vállalkozó	22425913	PLASZTIKA Bt.
53847278	Nagy Sándor egyéni vállalkozó, Balatonfüred	46945450	PLEJER Bt.
44255598	Nagy Sándor egyéni vállalkozó, Mezőberény	11467670	PLOCHTERM Kft.
10770024	NARVA Építő Kft.	27243903	POHLEN-DACH Hungária BT
40367044	Navratil Vilmos egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.	51604080	Polyák János egyéni vállalkozó, Nyírcsászári
10947935	NEBRASKA-HÁZ Építési Kft.	10929166	PORR Építési Kft.
46654065	Nemes Ferenc egyéni vállalkozó, Győr	46717935	Pöcze Pál egyéni vállalkozó, Győr
11893640	NEMES-PLUSZ 2000 Építőipari Kft.	10590760	PP Építő Kft.
44026330	Németh Árpád egyéni vállalkozó, Solt	20761082	PREDEX BT
11673349	Németh és Társa Kft.	10334182	PRODUKT Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
64034236	Németh Gergely egyéni vállalkozó, Lázi	12037070	PROMONT Építési; Szerelési és Szolgáltató Kft.
41344534	Németh Géza egyéni vállalkozó, Budapest XVII. k.	12621754	PSN Építőipari Kft.
46655736	Németh Jenő egyéni vállalkozó, Győr	46873750	Pungor Vince egyéni vállalkozó, Rábapatona
46746704	Németh Károly egyéni vállalkozó, Öttevény	21065516	Putyuli Bt.
46723239	Németh László egyéni vállalkozó, Győr	11487812	PYRAMID 2000 Építő; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
13116363	Németh Villamossági Kft.	10851890	QL TEAM Kft.

46663544	Rab István egyéni vállalkozó, Győr	11210674	SZON-GÉP Gépipari; Szerelő és Szolgáltató Kft.
50749133	Rácz László egyéni vállalkozó, Veresegyház	53923053	Szöke László egyéni vállalkozó, Veszprém
46867528	Raczenböck Kálmán egyéni vállalkozó, Öttevény	46845133	Takács Béla egyéni vállalkozó, Enese
10247091	RESONATOR Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.	47169775	Takács Imre egyéni vállalkozó, Győr
11578660	ROLO EXPRESS Kft.	47195046	Takács László egyéni vállalkozó, Győr
12837715	ROLÓSZERVÍZ Kft.	46733977	Takács Miklós egyéni vállalkozó, Győr
12699834	ROTH-103 Építőipari és Szolgáltató Kft.	53867757	Tamás Lajos egyéni vállalkozó, Gyulafirátót
10967036	ROWETEC Építő; Szerelőipari és Kereskedelmi Kft.	10454510	TAU-BAU Építőipari; Személyi és Gazdasági Szolgáltató Kft.
21555134	RU&ZSI Bt.	10304398	TECHNOMONT Szerelőipari Kft.
11015565	S.K.P. Ipari; Építőipari és Kereskedelmi Kft.	44143033	Teleki János egyéni vállalkozó, Solt
46666705	Sáli József egyéni vállalkozó, Sopron	10365458	TETŐ-PROFI Kft.
10814275	SÁMA-MONT Építőipari Épületgépészeti Szerelési és Szolg.Kft.	44279521	Tiba Mihály egyéni vállalkozó, Kőröstarcsa
47140812	Sándor László egyéni vállalkozó, Tényő	46678919	Tibold Jenő egyéni vállalkozó, Győr
46762368	Sándor Zoltán egyéni vállalkozó, Töltéstava	10952355	TI-RO Mély- és Vezetéképítő Kft.
46854320	Sarman Kálmán egyéni vállalkozó, Győr	21433539	TOKÁN Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató BT
49665923	SATEC Elektronika Ec.	40524386	Tomasovits Gábor egyéni vállalkozó, Budapest XIV. k.
10392380	SCHINDLER Hungária Lift és Mozgólépcső Kft.	43887967	Tompai György egyéni vállalkozó, Solt
53858144	Schmid László egyéni vállalkozó, Veszprém	50894415	Tompos József egyéni vállalkozó, Kadarkút
53858182	Schmidt Ferenc egyéni vállalkozó, Hidegkút	10701025	TOP-STIL Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
22485364	SCHWARCZ BAU Bt.	54131916	Tósoki Csaba egyéni vállalkozó, Balatonfüred
12240997	SCS-Keleti Kereskedelmi Zrt.	46072629	Tóth Antal egyéni vállalkozó, Vál
12995271	SEB-MONTAGE Szerelő és Szolgáltató Kft.	40527705	Tóth Ervin egyéni vállalkozó, Budapest XXI. k.
47129511	Séllyei József János egyéni vállalkozó, Győr	46679903	Tóth Ferenc egyéni vállalkozó, Bőny
10499353	S-ÉPSZER Kft.	53870443	Tóth László egyéni vállalkozó, Balatonszepezd
46693637	Sinkai István egyéni vállalkozó, Győr	46717681	Tóth Pál egyéni vállalkozó, Győr
61503423	Slezák Sándor egyéni vállalkozó, Bácsalmás	11895525	TrendHaus Hungaria Kft.
10619953	SOKON Építőipari és Kereskedelmi Kft.	11160562	TRETA Építőipari Kft.
10266782	SOLAR-CONTROL Napvédelmi Kft.	11287935	UKB Magyar Kommunális és Magasépítő Kft.
10230215	SOLIDUS Szerelőipari és Szolgáltató Kft.	10630031	UNICENTRÁL Üzemszerviz Kft.
53853860	Sólyom Tibor egyéni vállalkozó, Balatonfüred	43086245	Vadász Lajos egyéni vállalkozó, Sellye
46669629	Soóky Sándor egyéni vállalkozó, Győr	44283919	Valnerovicz Kálmán egyéni vállalkozó, Mezőberény
12903931	STANGBAU Kft.	22417497	VA-NA Bt.
12927012	STRABAG Építő Zrt.	54284203	Varga Endre egyéni vállalkozó, Gic
10717219	STUKKÓ Kft.	28192460	Varga és Társai BT
46670791	Sütöri László egyéni vállalkozó, Győrország	46682761	Varga Ferenc egyéni vállalkozó, Öttevény
10572795	SWIETELSKY Építő Kft.	46683360	Varga Kálmán egyéni vállalkozó, Győr
11138446	SYNTEC Építőipari Kft.	46700630	Varga Sándor egyéni vállalkozó, Győr
46671022	Szabó András egyéni vállalkozó, Győrújbarát	47108361	Vas Imre egyéni vállalkozó, Győr
43703414	Szabó Béla egyéni vállalkozó, Bácsalmás	10678547	VASÚTÉPÍTŐK Kft.
63712232	Szabó Nándor egyéni vállalkozó, Győrledamér	21437708	VA-TAM Bt.
11459721	SZAKOVILL'97 Kft.	11289580	VECSEI Kft.
62456496	Szalonnás Zoltán egyéni vállalkozó, Bácsalmás	50901872	Végh László egyéni vállalkozó, Kadarkút
49971194	Szántó György egyéni vállalkozó, Gyal	64072436	Végi Lajos egyéni vállalkozó, Solt
46675411	Széchenyi István egyéni vállalkozó, Dunaszeg	10866966	VEGYÉPSZER Zrt.
21084850	Székely és Társa Bt.	53922832	Veingartner István egyéni vállalkozó, Veszprém
46675040	Szemenyei Gyula egyéni vállalkozó, Nyúl	53874485	Veinhardt József egyéni vállalkozó, Balatonfüred
22263470	SZENDI-BAROKK 2005 Bt.	10681257	VELDOMONT Ipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
12008775	SZER-SZAK-COOP Szerelő; Szakipari és Kereskedelmi zRt.	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 Villanszerelőipari 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 Villanszerelési 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.

ÉÁKSZ 2. sz. melléklete

**Az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseletekhez 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, vezeték 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 Villanszerelés
- 45.32 Szigetelés
- 45.33 Víz-, gáz-, fűtészserelés
- 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