

# **A MÁV FKG Kft.**

# **Kollektív Szerződése**

*(EGYSÉGES SZERKEZETBEN A 2023. DECEMBER 11.  
NAPJÁTÓL HATÁLYOS MÓDOSÍTÁSOKKAL)*

## I. RÉSZ

### ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### A Kollektív Szerződés hatálya

##### 1.§

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁV FKG Felépítménykarbantartó és Gépjavító Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: MÁV FKG Kft.) munkáltatóra, annak minden szervezeti egységére, valamint valamennyi munkavállalójára, akinek a munkaviszonyára közvetlenül és elsődlegesen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [a továbbiakban: Mt.] rendelkezései az irányadóak.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208.§ (1)–(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóra.
3. A Kollektív Szerződés szabályait olyan személyre, aki a MÁV FKG Kft.-vel munkaviszonyban nem áll, továbbá a MÁV FKG Kft.-n kívül más jogi személyre, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervezetre kizárólag a Kollektív Szerződés külön felhatalmazása alapján lehet alkalmazni.
4. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya határozatlan időtartamra szól.

#### A Kollektív Szerződés felépítése

##### 2.§

1. A Kollektív Szerződés szerkezetileg elkülönítve tartalmazza:
  - a) a Kollektív Szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályait (a Kollektív Szerződés kötetmi része),
  - b) a MÁV FKG Kft. munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a Kollektív Szerződés normatív része).
2. A Kollektív Szerződés mellékletei tartalmazzák az egyes rendelkezések végrehajtására vonatkozó – általában technikai jellegű – meghatározásokat, szabályokat.
  - 1. sz. melléklet:** A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje
  - 3. sz. melléklet:** A zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök
  - 4. sz. melléklet:** A hathavi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkakörök

#### A Kollektív Szerződés megkötése, módosítása, megszűnése és megszüntetése

##### 3.§

1. A Kollektív Szerződést (továbbiakban KSz) az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján MÁV FKG Kft., mint Munkáltató (a továbbiakban Munkáltató) részéről az ügyvezető, valamint a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek – szakszervezetek (együttesen a Felek) – kötik meg, figyelemmel az Mt. 276.§-ában foglaltakra.

2. A Kollektív Szerződés alkalmazása során képvisellel rendelkezőnek az Mt. 270.§ (2) bekezdésének b) pontja szerint azt a szakszervezetet kell tekinteni, amely alapszabálya szerint a MÁV FKG Kft-nél képviselére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.
3. A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslatát a javaslattevő köteles valamennyi fél tudomására hozni. A módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell kezdeni. A Kollektív Szerződés módosítására egyebekben az e §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.
4. A Munkáltató, illetve a szakszervezetek kollektív erejű megállapodásokat köthetnek a munkavállalók nagyobb csoportját érintő Munkáltatói intézkedés végrehajtására. A kollektív erejű megállapodások megkötésére, módosítására, felmondására a kollektív szerződés megkötésére, módosítására, illetve felmondására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.
5. A Kollektív Szerződés felmondásának jogát négy hónapos felmondási idő közbeiktatásával lehet gyakorolni úgy, hogy a felmondási idő a felmondás jogát gyakorló fél által az új kollektív szerződésre vonatkozó javaslata átadásának időpontjától kezdődik. A Kollektív Szerződés a megkötését követő hat hónapig nem mondható fel.
6. A kollektív erejű megállapodások nem állhatnak ellentétben a Kollektív Szerződés rendelkezéseivel

### **A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal**

#### **4.§**

1. A Munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a Kollektív Szerződést a munkavállalók megismerjék. Ez megvalósulhat a munkaidőben történő tájékoztatással vagy egyéb, a szolgálati hely és a munkavállalók szempontjából legmegfelelőbb eszközökkel és módon *(például: elektronikus úton vagy kötelező oktatással)*. Ennek megfelelően a Munkáltató köteles a jászkiséri székhelyén, a Budapest Kőér utcai fióktelepén, továbbá a Divíziók központjaiban és a Főépítésvezetőségeken, valamint az egyéb szolgáltatási egységein a helyben szokásos módon kifüggeszteni, vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson, annak tartalmát megismerhesse.
2. A Munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a Kollektív Szerződés mindenkor hatályos szövegét a MÁV-csoport honlapján közzéteszi.
3. A Munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés egy példányával az Üzemi Tanács tagjait, a szakszervezetek munkahelyi tisztségviselőit, valamint azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása.

## **II. RÉSZ** **A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZÉ**

### **A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI** **KAPCSOLATRENDSZER**

#### **A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat alapelvei**

##### **5.§**

1. A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat valamennyi formájában és minden szintjén az alábbi alapelveknek kell érvényesülni:
  - a) A felek egymás jogát és jogos érdekét tiszteletben tartják.
  - b) A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.
  - c) A felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.
  - d) A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződészerűen gyakorolhassa.
  - e) A felek közötti kapcsolat rendszeres és folyamatos.
  - f) A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés megoldására.
2. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Üzemi Tanácsnak az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteknek. A munkavállalók nagyobb csoportja alatt az Mt. csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szabályai szerint megállapított létszámot kell érteni.
3. A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

#### **A Társasági Érdekegyeztető Tanács**

##### **6.§**

1. A munkáltató és a munkáltatónál képviselettel rendelkező, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetek a társasági szintű munkaügyi kapcsolatok szervezeteként Társasági Érdekegyeztető Tanácsot (a továbbiakban: TÉT) működtetnek.
2. A TÉT feladata, hogy a munkáltató és a munkáltatónál a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek különösen e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a MÁV FKG Kft. munkavállalóit érintő átfogó, valamint alapvető gazdasági-, jövedelmi-, szociális- és munkaügyi kérdésekre.

A TÉT keretében történik a munkavállalókat érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása, és annak eredményeként a munkáltató Kollektív Szerződésének, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodásoknak a megkötése, illetve módosítása.

3. A TÉT tagjai a munkáltató és a munkáltatónál kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek.
4. A TÉT döntéseit egyhangúan hozza.
5. A TÉT határozatképes, ha a munkáltató és a munkáltatónál képviselettel rendelkező, kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek az ülésen jelen vannak.
6. A TÉT tagjait a képviseletükre jogosult vagy felhatalmazott személyek képviselik.
7. A TÉT üléseit az elnök vezeti. A levezető elnököt a munkáltató köteles biztosítani, akinek a feladata az ülések hatékony és zavartalan lebonyolításának biztosítása. Teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni.
8. Eltérő megállapodás hiányában:
  - a) a TÉT üléseit negyedévente tartja,
  - b) az ülést - a megkeresést követő 10 napon, de legalább 7 munkanapon belül - össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza (rendkívüli TÉT).
  - c) rendkívüli TÉT ülést összehívni két TÉT ülés között legfeljebb egy alkalommal lehet.
  - d) Az ülésekre az előterjesztéseket a napirendi javaslat előterjesztőjének legalább három nappal az ülést megelőzően írásban meg kell küldenie a TÉT többi tagjának.
9. A TÉT üléseinek összehívása, valamint működési feltételeinek biztosítása a munkáltató feladata.

### **A szakszervezeteket megillető munkaidőkedvezmény igénybevétele**

#### **7.§**

1. A munkáltató az Mt. 274.§-a alapján biztosítja a szakszervezetek által írásban megjelölt munkavállalók számára a munkaidő-kedvezményt. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevétele – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt munkanappal korábban köteles bejelenteni. A szakszervezetek ezzel kapcsolatban vállalják, hogy a munkaidő-kedvezmény igénybevételenek időpontjáról a lehető leghamarabb szóban is tájékoztatják a munkáltatót.
2. Az Mt. 274.§ (2) bekezdésében megjelölt „január elsejei taglétszám” megállapítása a munkáltatónál elsősorban a tárgyévet megelőző év utolsó hónapjára járó munkabére vonatkozásában tagdíjlevonási megbízással rendelkező munkavállalók számának alapulvételével történik.
3. Ettől eltérő módon a taglétszám csak akkor tekinthető hitelesen igazoltnak és a munkáltató által elfogadhatónak, ha annak megállapítására az érintett szakszervezet és a munkáltató által kölcsönösen elfogadott egyeztető eljárásban, vagy bírósági (akár peres, akár nem peres) eljárásban került sor.

### **III. RÉSZ**

#### **A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉ**

#### **A MÁV FKG KFT-NÉL LÉTESÍTETT MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT AZ EZEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND**

##### **1. A MUNKAVISZONY**

##### **A munkaviszony létesítése**

##### **8.§**

1. Munkaviszony létesítésekor a munkáltató felhívására – munkaköri elnevezéstől függetlenül – a bűnügyi nyilvántartási rendszerben kezelt adatok igazolására az igazolás alanyának kérelmére kiállított hatósági erkölcsi bizonyítvány bemutatása szükséges, amely az alábbi kitéltet tartalmazza:
  - b) büntetlen előéletű, és/vagy
  - c) nem áll foglalkozástól/tevékenységtől eltiltás hatálya alatt.
2. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
  - a) a MÁV FKG Kft. azon volt munkavállalóját, akinek ezen korábbi munkaviszonya az önhibáján kívül szűnt meg,
  - b) a MÁV FKG Kft. munkavállalójának gyermekét és házas(élet)társát.
3. A MÁV FKG Kft-vel fennállt munkaviszony megszüntetését követő három éven belül nem alkalmazható ismét az a személy, akinek munkaviszonya
  - a) a munkáltató részéről gyakorolt azonnali hatályú [Mt. 78.§] felmondás vagy
  - b) a munkavállalói jogellenesség (Mt. 84.§)következtében szűnt meg.

Az a) pontban foglaltak csak akkor alkalmazhatók, ha a munkáltatói azonnali hatályú felmondással szemben a munkavállaló bírósági jogvitát nem kezdeményezett, vagy a bíróság azt jogerős döntésében megalapozottnak találta.

##### **A munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok alakszerűsége**

##### **9.§**

1. Az Mt-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni:
  - a) a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését;
  - b) a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (kiküldetés, átirányítást, helyettesítés) elrendelését;
  - c) a munkavégzés alóli mentesülést, ha az a munkáltató engedélyén alapszik [Mt. 55. § (1) bek. j) pont];
  - d) készenlét, ügyelet elrendelését [Mt. 110-112. §];
  - e) rendkívüli munkavégzés elrendelését [Mt. 108. §];
  - f) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését;

g) a munkaviszony megszűnésekor illetve megszüntetésekor a munkakör átadását-átvételét;  
a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről szóló értesítést [Mt. 46 § (1) bek. h)].

### **A hozzátartozók együtt foglalkoztatásának tilalma**

#### **10.§**

1. Hozzátartozókat nem lehet olyan munkakörökben alkalmazni vagy foglalkoztatni, amelyekben egymással közvetlen alá és fölérendeltségi, elszámolási vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.
2. Az előzőek alkalmazása során hozzátartozónak minősülnek az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben meghatározott személyek.
3. A hozzátartozók együtt foglalkoztatásának tilalma alól az ügyvezető - különösen indokolt esetben - felmentést adhat.

### **A munkavégzés helye**

#### **11.§**

1. A munkavégzés helyét és a munkavégzés helyének állandó vagy változó jellegét, illetve szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés esetén az irányadó telephelyet a munkaszerződésben kell rögzíteni. A munkavállaló munkahelyét a munkaköri feladatok és a technológia figyelembevételével, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeire tekintettel kell meghatározni.
2. Változó munkahelyre történő alkalmazás esetén, a munkavállalóra irányadó telephelyeket vagy a foglalkoztatás területét pontosan meg kell határozni. A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.

### **A próbaidő**

#### **12.§**

A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor, a munkáltató három hónapig terjedő próbaidőt állapít meg. Amennyiben – határozott idejű munkaszerződés esetén – rövidebb a munkaviszony, mint 3 hónap, akkor a foglalkoztatás időtartamának a felében kerül megállapításra a próbaidő hossza.

### **A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

#### **13.§**

1. Kiküldetésnek minősül, ha a munkáltató gazdasági érdekéből, ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezi a munkavállalót, de a munkavállaló ekkor is a munkáltató utasításai alapján végzi a munkáját.
2. A szokásos munkavégzési helytől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 66 munkanapot.
3. Eltérő munkakörben történő foglalkoztatásnak minősül az átirányítás és a helyettesítés, tekintettel arra, hogy a munkavállaló a munkáltató utasítása alapján ideiglenesen nem a munkaszerződésében megjelölt munkakört látja el. Az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 132 munkanapot.
4. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatásokat a jelen Kollektív Szerződés „A munka díjazásának szabályai” című fejezete tartalmazza.

## **Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól**

### **14.§**

1. A munkavállalók az Mt. 55. § rendelkezései alapján mentesülhetnek a munkavégzési kötelezettségük alól. Ezzel kapcsolatban különös méltánylást érdemlő, családi vagy elháríthatatlan oknak minősül, minden olyan helyzet, amelyben a munkavállaló más jogszabály vagy egyéb szabály alapján a munkavégzés alól egyébként nem mentesül, például azonnali intézkedést igénylő váratlan állapot, körülmény, esemény.
2. Amennyiben a fent meghatározott váratlan állapot, körülmény, esemény alapján mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, és ez a változás a munkaidő-beosztás (vezénylés) 120 órán belüli módosításával jár, az az adott munkavállaló esetében nem minősül átvezénylésnek, illetve rendkívüli munkavégzésnek.

## **A hátrányos jogkövetkezmények**

### **15.§**

1. Az Mt. 56.§ bekezdése alapján a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegő munkavállalóval szemben - az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére tekintettel - alkalmazható munkáltatói intézkedések a következők:
  - a) szolgálati megrovás,
  - b) a munkabért érintő vagyoni hátrány,
  - c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés,
  - d) más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
  - e) más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés.
2. A munkabért érintő vagyoni hátrány [1. b) pont] alkalmazása esetén, annak mértékét konkrét forint összegben kell meghatározni az alábbiak szerint. A munkabért érintő vagyoni hátrány alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alapbérének 20%-át.
3. A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés [1. c) pont] csak olyan munkakörbe történhet meg, amelyre a munkakör tényleges betöltését megelőzően a munkavállaló minden előírt szempontból (egészségügyi, szakmai alkalmassági stb.) alkalmasnak minősül.

A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet.
4. A más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés alkalmazása esetén a végrehajtás időtartamára a munkavállaló alapbérét a betöltendő munkakörre érvényes alapbér alkalmazásával kell meghatározni, azonban a munkavállalót a munkabére tekintetében érő vagyoni hátrány mértéke a végrehajtás során összességében nem haladhatja meg a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbérének összegét.
5. A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. d) pont] alkalmazása esetén a munkavállaló a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyétől eltérő helyen köteles munkát végezni.

A más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés alkalmazási időszaka legalább egy, legfeljebb öt hónapig terjedhet ki.

Munkavégzési helyként kizárólag a munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójának irányítása alá tartozó munkavégzési (szolgálati) hely határozható meg.



Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával a munkavállalót az alapbérét érintő vagyoni hátrány nem érheti, ide nem értve a kijelölt munkavégzési helyen alkalmazandó műszakpótlék és egyéb díjazási jogcímek változásából eredő esetleges keresetvesztéseget.

6. A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. e) pont] alkalmazása esetén, együttesen kell figyelembe venni az 4. és 5. pontban foglaltakat. Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alapbérét az 4. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel az 5. pont utolsó mondata nem alkalmazható.
7. A munkabért érintő vagyoni hátrányt is jelentő hátrányos jogkövetkezmény [1. b), c) és e) pontjai] alkalmazása esetén nem sérülhet a munkavállaló jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez, garantált bérminimumhoz) való jogosultsága.
8. A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén az e §. alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény nem érinti és nem zárja ki a munkavállaló esetleges kártérítési felelősségét.
9. A fenti jogkövetkezmények érvényesítésének rendjét a jelen Kollektív Szerződés 1. számú melléklete tartalmazza.

### **A munkáltatói felmondás korlátozása a munkáltató oldalán felmerülő okból közölt felmondással érintett munkavállaló esetében**

#### **16.§**

Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki:

- a) legalább 20 évi, a munkáltatónál fennálló, folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV FKG Kft. munkaviszonnyal rendelkezik, ideértve az MÁV FKG Kft. által elismert korábbi munkaviszonyt is;
- b) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója [Mt. 294.§ (1) bekezdés b) pont] eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segélyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is);
- c) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik;
- d) a gyermek gondozása céljából az Mt. 128. §-a szerinti fizetés nélküli szabadságot vett igénybe. A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.

### **A felmondási időre vonatkozó rendelkezések**

#### **17.§**

A munkáltató személyében bekövetkező változás (átszállás, korábban munkáltatói jogutódlás) révén a munkáltatóhoz került munkavállalók jogelőd munkáltatónál fennállt munkaviszonyának idejét a munkáltatónál eltöltött időként kell figyelembe venni a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén.

## **Csoportos létszámcsökkentés**

### **18.§**

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni, ide nem értve azt az esetet, ha a foglalkoztatási kérdéseket külön kollektív erejű megállapodás rendezi.

## **2. A MUNKAI DŐ**

### **A munkaidőre vonatkozó általános rendelkezések**

#### **A rendes munkaidő**

### **19.§**

1. Munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama.
2. Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan szokás szerint, rendszeresen és külön utasítás nélkül köteles elvégezni - nem tartozik ide az átöltözés, étkezés, stb., időtartama.
3. A munkáltató vasúti pályaépítési-, fenntartási és karbantartási tevékenysége a zavartalan vasúti közlekedést biztosító tevékenységek körébe tartozik, így alkalmazhatóak az Mt. 135. § (4) bekezdés rendelkezései.
4. A munkáltató székhelyén (5137 Jászkisér, Jászladányi út 10.) a fűtési szezonban (10.15 – 04.15 között) az ingatlanok fűtési és melegvíz-ellátási feladatai megszakítás nélküli tevékenységnek minősülnek.
5. A MÁV FKG Kft-nél – eltérően az Mt. 91.§-ában foglaltaktól – kizárólag az a munkakör minősül készenléti jellegűnek, amelynek ellátása során, hosszabb időszak alapulvételével a munkavállaló a munkaköri feladatok jellegére tekintettel a rendes munkaidő legalább egynegyedében munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére. A munkáltatónál az Mt. 91.§ b) pontjában foglalt feltételeknek megfelelő munkakör nincs.

A munkáltatónál készenléti jellegű munkakörnek a Kollektív Szerződés aláírásakor kizárólag a gépjárművezetői és a tehergépjármű vezetői, valamint a munkáltató szántódi üdülőjében a gondnoki munkakör minősülhet, amennyiben a fentiekben megfogalmazott feltételeknek megfelel.

6. A Társaság vonatkozásában a teljes napi munkaidő az Mt. 92. § (1) bekezdés alapján napi 8 óra. Készenléti jellegű munkakörök esetében a teljes napi munkaidő mértékére az Mt. vonatkozó szabályai az irányadóak (Mt. 86. § (3) bekezdés, Mt. 92. § (1) bekezdés, Mt. 99. § (3) bekezdés), Mt. 101. §, Mt. 104. §).
7. Az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő – ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg – a teljes napi munkaidő a 6 órát, illetve heti 36 órát nem haladhatja meg.

#### **A munkaidőkeret**

### **20.§**

1. Munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidő: Az Mt. 93. § alapján a munkaidőkeret tartamára eső munkanapok számának és a munkavállalóra érvényes teljes napi munkaidőnek a szorzata. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló éves kötelező

munkaidőkerete meghatározásánál az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkanapjára eső munkaszüneti napot, mint szorzót figyelmen kívül kell hagyni. Ez a rendelkezés nem érinti a munkavállaló munkaszüneti napon is fennálló – a rendes munkaideje részét képező – munkavégzési kötelezettségét (Mt. 102.§ (2) bekezdés)

2. A munkáltató a munkavállalóit havi munkaidőkeretet alkalmazásával foglalkoztatja.
3. Az előző pontban foglaltaktól eltérően hathavi munkaidőkeretben kerülnek foglalkoztatásra a KSz 3. és 4. sz. mellékletében felsorolt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók.

### **A munkarendek meghatározása**

#### **21.§**

A Társaságnál alkalmazható munkarendek különösen az alábbiak:

- a) **Általános munkarend** esetében a munkaidő naptári hetente öt napra, hétfőtől péntekig a nappali órákra (06-22 óra között) kerül beosztásra.
- b) **Megszakítás nélküli munkarendben** végzett munka a megszakítás nélkül (éjjelnappal, szünnap nélkül) üzemelő szolgálati helyen munkában töltött idő, amennyiben a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik és részére bármely naptári napon előírható munkavégzési kötelezettség, ha a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pontjában foglalt feltételeknek.
- b) **Nyújtott műszakos munkarend** esetében a munkavállalók bármely naptári napon, egymást nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek az általános munkarendüekétől és a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidő mértékétől. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.
- c) **Több műszakos munkarend** esetében a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.
- d) **Vezényelt munkarend** alapján a 3. és 4. számú mellékletben meghatározott munkakörökben - a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti egyéb feltételek teljesülése esetén - a munkaidő bármely naptári napra és azok bármely időszakára kerül beosztásra. A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók hathavi munkaidőkeretben végzik a munkájukat.

### **A munkaidő beosztása**

#### **22.§**

1. Az egy munkanapra (a továbbiakban: szolgálatra) beosztható rendes munkaidő tartama a 12 órát kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:

- a) készenléti jellegű munkakörben,
  - az Mt. 92. § (2) bekezdése szerint egyéni megállapodással megemelt napi teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 99.§ (3) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek, beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet.

- a 3. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben, ha a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek beleértve a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 24 óra lehet.
- b) a téli időszámításra való átálláskor [Mt. 99.§ (4) bek.],
  - c) nem készenléti jellegű munkakörben, a 3. számú mellékletben meghatározott, zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben, egy szolgálatban, feltéve, hogy a beosztás szerinti munkaidő 12 órát meghaladó meghatározhatóságáról is a felek az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek. A megállapodásnak tartalmaznia kell a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 óra lehet.
2. Az egy szolgálatban eltölthető munkaidő tartama a 12 órát rendkívüli munkavégzéssel kizárólag az alábbi esetekben haladhatja meg:
- a) az Mt. 108.§ (2) bekezdés hatálya alá tartozó esetekben, (ekkor a 12 órán túli foglalkoztatás időtartamára a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás illeti meg a munkavállalót),
  - b) A nem készenléti jellegű munkakörben, a 3. számú mellékletben meghatározott, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben, amennyiben az a zavartalan vasúti közlekedés fenntartása érdekében indokolt, feltéve, hogy a 12 órát meghaladó munkaidő elrendelhetőségéről is a felek az Mt. 135.§ (4) bekezdés d) pontja és (5) bekezdése alapján előzetesen, egyéni megállapodásban írásban megegyeztek. A megállapodásnak tartalmaznia kell a hozzájárulás felső határát is, amely legfeljebb 14 óra lehet.
3. A munkaidő-beosztás fajtái:
- a) egyenlő: Valamennyi munkanapon azonos a beosztás szerint teljesítendő munkaidő.
  - b) egyenlőtlen: A munkafeladatok függvényében az egyes munkanapokra (szolgálatokra) a beosztás szerint teljesítendő munkaidő mennyisége, az alkalmazott munkarend keretein belül eltérő lehet.
  - c) rugalmas: A munkavállalók munkaidejük egy részét maguk osztják be. Ebben az esetben a munkaidő törzsidőből és peremidőből áll. Törzsidő alatt a munkavállalónak kötelező a munkavégzés helyén munkát végezni. Peremidő alatt a munkavállaló a feladatok elvégzésére tekintettel, a közvetlen szolgálati felettesével előzetesen egyeztetve, saját beosztása szerint jelenik meg munkahelyén, oly módon, hogy a munkavégzés helyén való jelenléte a törzsidővel együtt nem lehet kevesebb a munkaidőkeretben meghatározottnál.
  - d) kötetlen: A munkaidő-beosztását – az önálló munkavégzésre tekintettel – munkavállaló határozza meg.
4. Az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók kivételével a munkaidő-beosztást, illetve a módosításait, a foglalkoztatási terület pontos meghatározásával együtt, a hatályba lépését megelőzően legalább egy héttel korábban (tárgyhónapot megelőző hónap 23. napjáig) és egy hónapra előre kimutathatóan a munkavállalónak át kell adni és ismertetni kell. Ennek hiányában az utolsó időszak munkaidő-beosztása az irányadó.
5. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 120 órával korábban

módosíthatja. Ennél rövidebb időtartamon belül a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható a munkaidő-beosztás. Ebben az esetben a munkavállalót a 34. § alapján átvezénylési díj illeti meg.

6. A havi munkaidőkeretben, egy hónap vonatkozásában a beosztás szerinti napi munkaidőnek minimálisan 5 órának, a beosztás szerinti heti munkaidőnek pedig minimálisan 25 órának meg kell lennie. Az általánostól rövidebb beosztás szerinti napi és heti munkaidő alkalmazás esetén a munkaidőkeret további hónapjaiban a beosztás szerinti munkaidőket arányosan növelni kell.
7. Az Mt. 105. § (3) bekezdése rendelkezéseinek alapul vételével a több műszakos, a megszakítás nélküli és a vezényelt munkarendek esetében a munkavállalók egybefüggően hat napot követően is foglalkoztathatóak egy naptári hónapban legfeljebb egy és a havi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret alatt legfeljebb három alkalommal. Az ilyen foglalkoztatás további együttes feltétele, hogy:
  - a. az Mt. munkaidőre (rendes, rendkívüli egyaránt) pihenőnapra (több műszakos és megszakítás nélküli munkarendek esetén), vagy pihenőidőre (vezényelt munkarend esetén) vonatkozó szabályainak megfelelő időtartamok a munkaidőkeret átlagában betartásra kerüljenek;
  - b. a munkavállalóval a hetedik napi munkavégzésre vonatkozó írásbeli megállapodást kötöttek;

azt az adott hónap munkaidő-beosztásának elkészítését megelőzően az illetékes szervezeti egység vezetőjének (a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépésekor építési főmérnök vagy gépészeti főmérnök) indokolt írásbeli javaslata alapján a műszaki igazgató írásban jóváhagyja.

## **A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések**

### **23.§**

1. A munkáltató működési körén kívül felmerült okból kiesett munkaidőre a munkavállalónak munkabér csak a jogszabályban meghatározott esetben jár. A munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt utólagosan teljesíthesse. (Az utólagos teljesítés ideje nem rendkívüli munkaidő.)
2. A munkáltató munkaszüneti napon (Mt. 102.§) rendes munkaidőben munkavégzést – a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak kivételével – nem rendelhet el. E rendelkezés alól kivételt képez az a munkavégzés, amelyet a jelen 3. számú mellékletben felsorolt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók a munkáltatónak a MÁV Zrt., a MÁV-START Zrt., valamint a MÁV-HÉV Zrt. közszolgáltatásának biztosítása érdekében végeznek.
3. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt munkavédelmi, tűzvédelmi, minőségirányítási oktatáson, időszakos vizsgán, továbbá foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatokon eltöltött idő tényleges tartamát távolléti díjjal kell elszámolni.

## **A munkaközi szünet**

### **24.§**

1. A munkaközi szünet időtartamát az Mt. 103. § (1) bekezdésben foglaltak szerint kell meghatározni és az Mt. 103.§ (4) – (6) bekezdéseiben foglaltaknak megfelelően kell kiadni. A munkavállalók a munkaközi szünetet - a közvetlen vezető, vagy a munka irányítójának

külön engedélye nélkül - a munkavégzés helyén, vagy a szervezett étkezés helyén kötelesek eltölteni.

2. Készenléti jellegű munkakörben [KSz 19.§ 5. pont] a munkaközi szünet az Mt. 86.§ (3) bekezdés a) pontja alapján a munkaidő részét képezi, ezért ezen munkakörökben nem kell külön rendelkezni a munkaközi szünet igénybevételére rendelkezésre álló időtartamról, illetve nem kell alkalmazni az Mt. 103.§ (5) – (6) bekezdésében írt rendelkezéseket sem.

## **A PIHENŐIDŐK**

### **A napi pihenőidő**

#### **25.§**

1. A több műszakos, megszakítás nélküli, a vezényelt munkarendben, valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében – az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint – legalább egybefüggő 11 óra napi pihenőidőt kell biztosítani.
2. A munkavállalót a készenlét után abban az esetben illeti meg pihenőidő amennyiben annak időtartama alatt munkát végzett.

### **A heti pihenőnap, heti pihenőidő**

#### **26.§**

1. Pihenőnapnak minősül: az általános munkarendben a szombat és vasárnap. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén pedig a havi munkaidő-beosztásban (vezénylés) megjelölt nap.
2. Az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók kivételével a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, azonban ebben az esetben is havonta egy teljes hétvégének (szombat – vasárnap) pihenőnapként történő kiadása kötelező.

A nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. A hetedik napra munkaidő a jelen Kollektív Szerződés 22.§ 7. pontjában foglalt szabályok szerint osztható be, úgy hogy a hetedik napra eső pihenőnap, munkaidőkereten belüli új időpontját egyidejűleg ki kell jelölni.

3. A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében, a hathavi munkaidőkeret egészére vonatkozóan, a munkáltató - a vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartásával - heti pihenőnapok helyett heti pihenőidőt alkalmaz.
4. Pihenőidő a hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli időtartam, amelynek beosztására az Mt. 106 § (2) és (3) bekezdésének szabályait kell alkalmazni.
5. A 4. ponttól eltérően, a 3. számú mellékletben felsorolt, a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben a pihenőidő hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli időtartam. A munkaidőkeret átlagában a pihenőidőnek – az Mt. 106. § (3) bekezdésnek megfelelően - legalább heti negyvennyolc órának kell lennie.

## **A RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐ ÉS MUNKAVÉGZÉS**

### **A rendkívüli munkaidő**

#### **27.§**

1. Az Mt. 107.§-a alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:
  - a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő  
(ide értve különösen:
    - a heti pihenőnapon,
    - a munkaszüneti napon,
    - a készenlét alatt végzett munka munkaidejét is);
  - b) a munkaidőkereten felüli munkaidő;
  - c) az ügyelet időtartama.
2. Az egy naptári évben elrendelhető rendkívüli munkavégzési óra felső határa 300 óra, amelybe az elrendelt ügyelet teljes időtartamát be kell számítani.
3. A munkáltató a munkavállalót különösen indokolt esetben kötelezheti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre, amelyet az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Szóban is elrendelhető a rendkívüli munkaidő, ha arra az Mt. 108. § (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor.
4. Az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik, - és így nem esik korlátozás alá - rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt rendkívüli munkaidő.

### **A rendkívüli munkavégzés**

#### **28.§**

1. A munkáltató a munkavállalót – amennyiben a feladatok ellátása indokolja - rendkívüli munkavégzésére kötelezheti, a rendkívüli munkát az indokok megjelölésével írásban kell elrendelni.
2. Rendkívüli munkavégzésnek minősül:
  - a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben;
  - b) a munkaidőkereten felül;
  - c) elszámolási időszak alkalmazása esetén, az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó rendkívüli munkaidőben;
  - d) az ügyelet alatt;
  - e) a készenlét alatt végzett munka.

Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza, illetve amennyiben a munkavállaló elháríthatatlan külső okból kiesett munkaidőt ledolgozza.

3. A rendkívüli munkavégzési óra elszámolására túlórabizonylatot kell kiállítani, melyet a munkavállalónak közvetlenül, vagy közvetlen vezetője útján kell átadni.

4. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.

### **A készenlét és az ügyelet eltérő szabályai**

#### **29.§**

1. A készenlét időtartama alatt tartózkodási helyét a munkavállalónak úgy kell meghatározni, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
2. A munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a Munkavállaló a munkáltató telephelyén is eltöltheti. (munkahelyi készenlét)
3. A készenlétet írásban kell elrendelni. Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti szolgálati beosztás elkészítése és annak a munkavállaló általi kimutatható tudomásulvétele is. A készenléti szolgálati beosztást a készenlét megkezdésének időpontja előtt az Mt. 110. § (6) bekezdésében foglaltak szerint legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell a munkavállalóval. A munkáltató az Mt. 97. § (5) alapján az adott napra vonatkozó készenléti szolgálati beosztást, ha a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 96 órával korábban módosíthatja. Ennél rövidebb időtartamon belül a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható a készenléti szolgálati beosztás. Ebben az esetben a munkavállalót a KSz 34. § alapján átvezénylési díj illeti meg.
4. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés a munkára történő behívástól (riasztástól) a munkavállaló készenlét helyére történő visszaérkezéséig rendkívüli munkavégzésnek minősül és az azért járó díjazás a KSz 37. §- a szerint illeti meg a munkavállalót.
5. Ügyelet esetén a munkavállaló rendelkezésre állásának helyét a munkáltató határozza meg.
6. Az ügyeletet a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban kell elrendelnie.

### **A SZABADSÁGRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK**

#### **A szabadság kiadása**

#### **30.§**

1. A szabadságot úgy kell kiadni, hogy az a munkáltató működésében zavart ne okozzon.
2. A munkáltató a szabadságot az Mt. 122.§ (4) bekezdésében foglaltakra tekintet nélkül jogosult kiadni úgy, hogy a szabadság kiadásának időpontját annak kezdete előtt legkésőbb hét nappal írásban közölnie kell. A szabadság kiadása során azonban a munkavállaló méltányos érdekeire figyelemmel kell lenni, különösen akkor, ha a kiadott szabadság csak egy beosztás szerinti munkanapot (szolgálatot) érint.
3. A munkáltató - a munkavállaló nyilatkozata és orvosi igazolás alapján - a diabétesz, mozgásszervi, reumatikus betegségben, Chron-betegségben szenvedő, vagy onkológiai utókezelésben részesülő munkavállalói részére 5 munkanap pótszabadságot biztosít.



Azt a női munkavállalót, aki egy adott naptári évben 3, illetve azt a férfi munkavállalót, aki egy adott naptári évben 4 alkalommal igazoltan véradáson vesz részt a következő naptári évben 2 munkanap pótszabadság illeti meg.

A véradás igazolható a véradó igazolványba történt bejegyzés vagy az Országos Vérellátó Szolgálat a külön jogszabály szerinti működési engedéllyel rendelkező testületi szerve, illetőleg a véradószolgálatra kiadott működési engedéllyel rendelkező egészségügyi szolgáltató vagy egyéb intézmény által kiállított igazolás által.

A munkavállalót 1 munkanap pótszabadság illeti meg először attól a naptári évtől kezdve, amelyikben a hatvanadik életévét betölti.

4. Az esedékesség évében ki nem adott szabadságot a munkáltató az Mt. rendelkezései szerint a követő év március 31. napjáig köteles kiadni.
5. Hosszantartó keresőképtelenséget követően, a soron kívüli foglalkozás-egészségügyi vizsgálat és bizonyítvány megszerzésének időpontjáig, a munkáltató a keresőképessé nyilvánítást követően kiadja a munkavállaló időarányos szabadságát, legfeljebb 5 munkanapot. Amennyiben a megjelölt időszak az időarányos szabadsággal teljes mértékben nem fedhető le, a munkáltató állásidőt számol el.

## **A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI**

### **Az alapbér**

#### **31.§**

A munkáltatónál alkalmazott bérforma a havibér, a továbbiakban alapbér. Az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért kell osztani a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt. 93.§ (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával.

### **A távolléti díj számítása**

#### **32.§**

1. Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján a munkavállalót munkavégzés hiányában távolléti díj illeti meg, akkor azt - eltérően az Mt. rendelkezéseitől - az alábbiak szerint kell megállapítani:
  - a) amennyiben a munkavállaló rendelkezik a távollét időtartamára vonatkozó munkaidő beosztással, a munkavállalót egy órára járó távolléti díjként megilleti az egy órára járó alapbére és - ha a munkavégzés alóli mentesülés idejére az irányadó munkaidő beosztása alapján műszakpótlékra illetve éjszakai pótlékra lett volna jogosult - megilletik az egy órára számított, előzőekben felsorolt bérpótlékai is.
  - b) amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással, a munkavállalót egy órára megillető távolléti díjat az egy órára járó alapbér és az Mt. 151. § (1)-(4) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.
  - c) amennyiben a munkavállaló részére a munkaszerződésében vagy a munkaszerződés - módosításában rögzített bérpótlékok helyett havi átalányt állapítottak meg, a munkavállalót megillető távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (Mt. 136. §), pótlékátalány (145. §), figyelembevételével kell megállapítani. E távolléti

díj számítása érvényes akkor is, amikor rendelkezik és abban az esetben is, amikor nem rendelkezik a munkavállaló a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással.

2. A jelen alpont alkalmazása során a munkavállaló akkor nem rendelkezik a távollét tartamára érvényes munkaidő beosztással, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján már nincs munkavégzési kötelezettsége.

## **BÉRPÓTLÉKOK ÉS KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK**

Bérpótlék fizetését az Mt. és a Kollektív Szerződés rendelkezésein kívül, a munkavállalói érdekképviselők (Üzemi Tanács, szakszervezetek) véleményének kikérését követően a Társaság ügyvezetőjének írásbeli rendelkezése írhatja elő.

### **A műszakpótlék**

#### **33.§**

1. Az általános, a nyújtott műszakos, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, de eltérő időszakra (délután vagy éjszaka) vezényelt munkavállalók részére:
  - a) 14:00 órától 22:00 óráig (délutáni műszak) az alapbér 25%-a,
  - b) 22:00 órától - 06:00 óráig (éjszakai műszak) az alapbér 50%-a jár műszakpótlék címén.
2. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a teljesített munkaidő arányában az alapbére 30 %-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg.
3. A vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékára vonatkozóan az 1. pontban foglaltaknak megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy délutáni műszakpótlék csak abban az esetben illeti meg a munkavállalót, ha ugyanabban a szolgáltatásban az Mt. 142. § értelmében éjszakai pótlékre is jogosító munkavégzése is van.
4. Amennyiben műszakpótlékre jogosult munkavállaló rendkívüli munkavégzést teljesít, annak időtartamára a munkarendje szerinti műszakpótlék is megilleti.
5. Azon munkavállalóknak, akik műszakpótlékre e § szerint nem jogosultak, éjszakai munkavégzésük esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 25 % bérpótlék jár.

### **Az átvezénylési díj**

#### **34.§**

A munkavállalót módosított szolgáltatónként 2.000 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg:

- a) a Ksz 22. § 5. pontjában, valamint
- b) a Ksz 29. § 3. pontjában foglaltak esetén

### **Az utazási idő megváltása**

#### **35.§**

1. A munkáltató a változó munkavégzési hellyel rendelkező, vezényelt munkarendben foglalkoztatott munkavállalói esetében a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási

helyére történő közvetlen utazás idejét, napi 1,5 óra átalány időtartammal utazási időként ismeri el.

2. Az utazási időre a munkavállalót alapbérének 20 % illeti meg.

### **A készenléti jellegű munkakör pótléka**

#### **36.§**

1. A 19.§ 5. pont alapján készenléti jellegűvé minősített munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat a jelen §-ban foglalt feltételek teljesülése mellett készenléti jellegű munkakör pótlék illeti meg.
2. A pótlék jogosultság feltételei:
  - a) a munkavállalóval kötött megállapodásban szabályozott módon, készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatás;
  - b) a feltételeknek megfelelő tényleges munkavégzés. Azaz a pótlék kizárólag azokra a beosztás szerinti munkanapokra jár, amelyeken a munkavállaló készenléti jellegnek megfelelő munkakör feladatait látja el.
3. A pótlék kifizetését kizáró tényezők:
  - a) távollétek;
  - b) munkaszerződéstől eltérő munkakörben történő foglalkoztatás (helyettesítés, átirányítás), amennyiben az eltérő munkakör nem felel meg a készenléti jelleg követelményeinek;
  - c) egész napos oktatások és időszakos vizsgák esetében.
4. A pótlék összege:
  - amennyiben a Felek megállapodásukban a napi teljes munkaidőt 12 órára emelték bruttó 4 400 Ft/nap;minden más esetben bruttó 2 750 Ft/nap.

### **A rendkívüli munkavégzés díjazása**

#### **37.§**

1. A munkavállalót az egy naptári évben teljesített rendkívüli munka végzésért:
  - 0-100 óráig 50 %,
  - 101-200 óráig 65 %,
  - 201 óra és afelett 100 %- os bérpótlék illeti meg.
2. A munkaszüneti napra, illetve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot biztosít. A másik pihenőnapot a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésekor ki kell jelölni.
3. Az Mt. 143. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló és a munkáltató egyedileg megállapodhat a rendkívüli munkavégzés pótlékának szabadidővel történő megváltásáról. Ebben az esetben a rendkívüli munkaidőben végzett munkával azonos mértékű szabadidőt kell biztosítani legkésőbb a munkaidőkeret végéig, melyre az alapbér arányos része jár.

4. A rendkívüli munkavégzés elszámolása elsődlegesen a munkaidőkeret lejáratát követően történik, kivéve a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon elrendelt rendkívüli munkavégzést és annak bérpótlékát.
5. A munkáltató vezényelt munkarendben és 6 havi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében a ténylegesen ledolgozott munkaidőt havonta összeveti a törvényes munkaidővel. [A törvényes munkaidőt az adott hónap munkanapjainak – ide nem értve azonban az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napokat – számának és az Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti teljes napi munkaidő szorzatával kell meghatározni.] Amennyiben a pihenő és munkaszüneti napokon kívül a ténylegesen ledolgozott idő meghaladja a törvényes ledolgozható időt, úgy a munkáltató a többlet idő 50%-át rendkívüli munkavégzéseként havonta elszámolja. A havonta el nem számolt többlet idő (másik 50%) kumulálódik és annak elszámolása 6. hónap végén történik. A vezénylő helyeken a munkavállalók által megismerhetővé kell tenni minden hónapot követő hónap 10-e után a göngyöltett aktuális munkaidőkeretet (ledolgozott, el nem számolt, stb.).
6. E § alkalmazásában akkor minősül a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a 37/A.§-ban meghatározott időszakban kerül sor.

### **A munkaszüneti napon történő munkavégzés pótléka**

#### **37/A.§**

A munkavállalót 120 % bérpótlék illeti meg az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napon, továbbá húsvét- vagy pünkösdvasárnap 0 órától 24 óráig, valamint december 24-én vagy december 31-én 18 órától 24 óráig terjedő időszakban teljesített munkaidőre.

### **A cégautó rendszeres vezetésének pótléka**

#### **38.§**

1. Jelen paragrafus vonatkozásában
  - a) céges gépjármű: a Társaság tulajdonában, jogszerű használatában lévő gépjármű
  - b) gépjármű – vezetési feladat: különösen a társaság érdekében történő, áru-, alapanyag-, eszköz (szerszám, gép) – és munkaerő-szállítási tevékenység.
2. A munkáltatói jogkörgyakorló – amennyiben az adott szervezeti egységben az adott gépjármű vezetésére főfoglalkoztatású gépjárművezetőt vagy olyan munkavállalót, akinek ez a munkaszerződéséből eredően a feladatai ellátásához elengedhetetlenül szükséges, nem foglalkoztat- a szervezeti egység munkavállalóját megbízhatja a gépjármű-vezetési feladat ellátásával is, amennyiben a következő feltételek fennállnak:
  - a) a feladatok ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
  - b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van, továbbá
  - c) a munkáltató és a munkavállaló között érvényes gépjárműhasználati megállapodás jön létre, illetve van hatályban.
3. A járművezetéssel megbízott munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 10 Ft/km mértékű vezetési pótlék illeti meg.
4. A jogszabály által kizárólag főfoglalkoztatású gépjárművezető részére biztosított pótlék, illetve díjazás az e § hatálya alá tartozó munkavállalókat nem illeti meg.

5. A munkakörének ellátása mellett a céges gépjármű vezetését is ellátó munkavállaló, amennyiben a munkaidő – beosztása szerinti napi munkaideje a 8 órát meghaladja 1 óra, három egymást követő, munkanapon átnyúló és 10 órát meghaladó munkavégzés esetén 2 óra időtartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, melynek időtartamát a munkavégzés helyén jogosult pihenéssel tölteni. Az előzőek szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaideje második felében veheti igénybe, melyet a díjazás szempontjából ledolgozott munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.
6. A gépjárművezetési feladatot főfoglalkozásként ellátó munkavállalót 10 000 Ft egyszeri juttatás illeti meg azt követően, hogy a vezetői engedélye érvényességi idejének meghosszabbítását hitelt érdemlően igazolta.

### **A helyettesítési díj**

#### **39.§**

1. Helyettesítésnek minősül az az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás, ahol a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
2. A helyettesítést minden esetben előzetesen írásban kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak időtartamát, az elvégzendő feladatot és az azért járó díjazást.
3. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke a helyettesített munkavállaló alapbérének maximum 40 % - a lehet, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi, a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 % - át.
4. Abban az esetben, ha a helyettesített munkavállaló alapbére nem állapítható meg, akkor a helyettesítési díj számítási alapja az adott szervezeti egységben hasonló munkakört betöltő munkavállalók alapbérének az átlaga.

### **A munkaszerződéstől eltérő munkavégzési helyen történő foglalkoztatás napidíja**

#### **40.§**

1. Eltérő munkavégzési helyen történő foglalkoztatás esetén a munkavállalók élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeiknek fedezetére napidíjban részesülnek, melynek összege 700 Ft/nap.
2. Nem számolható el napidíj:
  - a) ha a kiküldetés időtartama nem éri el munkanaponként összevontan a 6 órát;
  - b) ha a munkavállaló lakóhelye vagy a munkavégzésének helye és a kiküldetésének helye azonos közigazgatási határon belül van.
3. Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról, a pénzbeli és természetbeni juttatásról, a díjazás pénzneméről, a hazatérésre irányuló szabályokról. Az írásbeli tájékoztatást a kiutazás előtt kell átadni.

## **A felügyeleti pótlék**

### **41.§**

1. A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyelete ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.
2. Azokban a munkakörökben, amelyekben felügyelet alatti munkavégzés szükséges, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a betanítás (felügyelet) idejére alpbére 20 % - ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.
3. A felügyeleti pótlék a jelen § 2. pontjában meghatározott mértékben megilleti a munkabiztonsági felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is a munkabiztonsági felügyelet külön utasításban meghatározott mértékéig.
4. A szakmai konzulens a felsőfokú szakmai gyakorlaton részt vevő hallgató felügyeleté-nek időtartamára irodai munkavégzés esetén bruttó 3 000 Ft / nap összegű pótlékra jo-gosult.
5. Amennyiben a szakmai konzulens munkaköre a vasúti közlekedés biztonságával össze-függő munkakört betöltő munkavállalók szakmai képzésének és vizsgáztatásának, a vasúti vizsgaközpont és képzőszervek működésének, a képzési engedély kiadásának, továbbá a vasúti járművezetői gyakorlat szabályairól szóló 19/2011. (V.10.) NFM rendelet hatálya alá esik és a felsőfokú oktatásban részt vevő hallgató munkabiztonsági felügyelete válik szükségessé, akkor a szakmai konzulens a külön utasításban meghatározott mértékig a munkabiztonsági felügyelet időtartamára a jelen § 2. pontjában meghatározott mértékben jogosult.
6. A szakmai konzulens a jelen § 2. pontja szerinti felügyeleti pótlékra jogosult, amennyi-ben a felsőfokú szakmai gyakorlaton részt vevő hallgató felügyeletére műhelyi munka-végzés keretében, illetőleg a munkabiztonsági felügyelet külön utasításban meghatáro-zott mértékének leteltét követően kerül sor.
7. A szakmai konzulens nem illeti meg pótlék azokon a napokon, amikor a hallgató vagy a szakmai konzulens a szabadságát tölti vagy betegszabadságon tartózkodik.
8. Középfokú duális képzésben részt vevő vagy szakmai gyakorlatos hallgatók esetén a munkahelyi körülmények közötti oktatások időtartamára a szakoktatók a jelen § 2. pontja szerinti felügyeleti pótlékra jogosultak.

## **A készenlét és az ügyelet pótléka**

### **42.§**

1. A készenléti szolgálatban töltött időt 800 óráig az alpbér 25 % - ával, a fölött, illetve pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt készenlétet pedig 30% - ával kell díjazni.
2. Munkanapon elrendelt munkahelyi készenlét esetén alpbérének 45 % - a, míg pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt munkahelyi készenlét esetén alpbérének 55 % - a illeti meg a munkavállalót.
3. Az ügyeletben töltött időre, munkanapokon a munkavállaló részére alpbérének 55 % - os bérpótléka jár. Pihenő-, vagy munkaszüneti napon elrendelt ügyelet esetén, illetve amennyiben a munkavégzés tartama nem mérhető, akkor 60 % - os bérpótlék illeti meg a munkavállalót.

4. E § alkalmazásában akkor minősül a készenlét és az ügyelet munkaszüneti napon elrendeltnek, ha erre a 37/A. §-ban meghatározott időszakban kerül sor.

### **Kötelező oktatáson, vizsgákon, meghallgatásokon eltöltött idő költségtérítése**

#### **43.§**

1. Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de legalább 4 órát kell munkaidőként elszámolni.
2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő - ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező - nem munkaidő.
3. Tanulmányi szerződés eltérő rendelkezése hiányában, vagy amennyiben a képzést nem a munkáltató írta elő, a különböző vizsgákra előkészítő oktatáson eltöltött idő nem minősül munkaidőnek.
4. A munkáltató által elrendelt (a tervezett munkaidő-beosztáson kívüli) meghallgatás, valamint a munkáltató érdekkörében felmerült tanúmeghallgatás idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

### **A főfoglalkozású gépjárművezetők elismerése**

#### **44.§**

1. A munkáltató a főfoglalkozású közúti gépjárművezető balesetmentes közlekedését - a megtett kilométer-mennyiség után - az alábbiak szerint ismeri el:

a) 250.000 km	bruttó 36 000 Ft
b) 500.000 km	bruttó 43 000 Ft
c) 750.000 km	bruttó 50 000 Ft
d) 1.000.000 km	bruttó 60 000 Ft
e) 1.250.000 km	bruttó 77 000 Ft
2. A munkáltató mindenkor hatályos SZMSZ-e szerint a Társaság jogszerű használatában lévő gépjárművek kezeléséért és üzemeltetésért felelős szervezeti egység vezetője gondoskodik a balesetmentes közlekedés kilométer-mennyiségének gyűjtéséről. Évente egyszer - a várható kifizetés előtt - az elért km-mennyiség igazolásával feljegyzést juttat el a Humán és Jogi Igazgatóság részére, amely intézkedik a juttatások számfejtéséről és kifizetéséről.
3. Az elismerésre nem jogosult az a gépjárművezető, aki bizonyítottan vétkesen közúti balesetet okozott.

### **A MUNKABÉR VÉDELME**

#### **A munkabérelőleg**

#### **45.§**

1. A munkabérelőleg a legalább 6 hónapi főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére, anyagi terhet jelentő, rendkívüli személyes vagy családi okaira tekintettel adható.
2. A munkabérelőleg felső határa 200 000 Ft, visszafizetési ideje legfeljebb 6 hónap.

3. A munkabéreelőleg csak akkor, és olyan összegben adható, hogy az egy hónapra megállapított visszatérítési, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő egyéb kötelezettségek együttes összege a jogszabályban megállapított levonási mértéket nem haladhatja meg.
4. A munkabéreelőleg odaítéléséről a munkáltató és az Üzemi Tanács együttesen dönt, az ügyvezető által engedélyezett keretösszeg figyelembevételével.

### **A munkabér kifizetésének időpontja**

#### **46.§**

1. A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott belföldi pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesse. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 159. § (4) bekezdésében foglaltakra is - kizárólag a munkabéreelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.
2. A munkabér késedelmes kifizetése esetén, amennyiben az a munkáltatónak közvetlenül felróható ok következménye a munkáltatót az Mt. 160. § - a szerinti kötelezettség terheli.

### **EGYÉB JUTTATÁSOK**

#### **A teljesítményösztönzési rendszer**

#### **47.§**

1. A munkáltató az üzleti terv végrehajtása, illetve az eredményes gazdálkodás érdekében teljesítményarányos díjazást vezet be.
2. A teljesítményarányos díjazás feltételeit, annak kifizetését külön ügyvezetői utasítás tartalmazza.

#### **A rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatás**

#### **48.§**

1. A Társaság a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalóit, az erre a célra előirányzott pénzeszközéből bruttó 40 000 Ft-tól 100 000 Ft-ig terjedő szociális segély kifizetésével segíti.
2. A segélyek kifizetésére rendelkezésre álló éves keretösszeget a munkáltató a munkavállalói létszám alapján biztosítja az alábbiak szerint.  
Az egy főre jutó keretösszeget - amely 3 500 Ft - szorozni kell a Társaság tárgyévi üzleti tervében szereplő záró jogi állományi létszám összegével.
3. A segélyek személyre szóló odaítéléséről a munkáltató és az Üzemi Tanács együttesen dönt.

#### **A temetési segély**

#### **49.§**

1. A munkáltató a főállású munkavállalói rendkívüli élethelyzetének enyhítésére - az alábbiakban felsorolt esetekben - a következő jogcímek alapján segélyt biztosít:



- a) a munkáltató elhunyt munkavállalója hátrahagyott családjának (házastárs, élettárs, gyermek, szülő) a temetési költségekhez hozzájárulásként 250 000 Ft,
  - b) a munkáltató munkavállalójának elhunyt közvetlen hozzátartozói közül - házastárs, élettárs, gyermek, szülő - a temetés költségeihez hozzájárulásként 60 000 Ft.
2. A 48.§ 2. pontban meghatározott szociális keretösszeg terhére temetési segély adható:
- a) a munkavállaló halála esetén a 49.§ 1. a) pontban fel nem sorolt egyeneságbeli rokonok, valamint testvér részére,
  - b) a 49.§ 1. b) pontban fel nem sorolt egyeneságbeli rokonok, valamint testvér halála esetén.
3. A temetési segély kifizetésének feltétele a halotti anyakönyvi kivonat másolata és a kérelmező nevére kiállított számla másolatának a kérelemhez való csatolása.

## **49/A. §**

### **A munkavállaló nem munkabalesetből eredő halála esetén járó juttatás**

A munkavállaló nem munkabaleseti eredetű halála esetén az örökös (kedvezményezett) 750 000 Ft összegű juttatás illeti meg, amelyet a munkáltató biztosítási szerződés útján jogosult nyújtani.

### **A munkavállalói lojalitást elismerő juttatás**

## **50.§**

1. A jelen § szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen § szerinti feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll. A juttatás összege 2023. évben bruttó 350 000 Ft, amelynek kifizetése december hónapban, hóközi kifizetéssel történik.
2. Jogosult továbbá a jelen § szerinti juttatásra időarányosan az a munkavállaló is, aki a kifizetést megelőző év decemberének első napját követően, de legkésőbb a tárgyév októberének utolsó napján munkaviszonyt létesített, amely a tárgyév novemberének utolsó napján is folyamatosan fennáll.
3. A jelen § szerinti juttatásra a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidejük arányában jogosultak.
4. A juttatás alapelveit, továbbá a jogosultság feltételeit külön a Társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezetek által előzetesen az Mt. 264. § (1) bekezdése szabályainak alkalmazásával véleményeztetett utasítás szabályozza.

### **A munkásszállás**

## **51.§**

1. A munkáltató a jászkiséri és a Budapest, Kőér utcai munkásszállóin, a munkavállalók által igénybe vehető szállást biztosít.
2. A mobilszálláson elhelyezett munkavállaló a férőhelyéért térítési díjat nem fizet.

3. A fizetendő díjtétel mértékéről és a mérséklés eseteiről a munkáltató, illetve a szakszervezetek külön állapodnak meg.

## **A KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG ELTÉRŐ SZABÁLYAI**

### **A munkavállaló kártérítési felelőssége**

#### **52.§**

1. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló – figyelemmel azonban a jelen §-ban szabályozott eltérésekre is – legfeljebb négyhavi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.
2. Legfeljebb hat havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható, aki:
  - a) munkáltatói jogkör gyakorlása által,
  - b) szervezeti egység vezetői hatásköre gyakorlásával,
  - c) egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegéssel,
  - d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
  - e) jogerősen megállapított gondatlan bűncselekménnyel (vétséggel) okozta a kárt.
3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségzegő magatartásával okozza a kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető. [Mt. 179.§ (3) bekezdése]
4. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési felszólítással érvényesítheti, ha a követelés a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszoros összegét nem haladja meg. Amennyiben a kártérítés mértéke ezt az összeget meghaladja – a felek közötti egyezség hiányában – a munkáltató az igényét bíróság előtt érvényesítheti az általános elévülési időn [Mt. 286.§ (1) bekezdése] belül.
5. A munkavállaló és a munkáltató a kártérítési kötelezettség teljesítése tárgyában megállapodást köthet.
6. A munkavállalót terhelő kártérítés kiszabására irányuló eljárási szabályokat a jelen Kollektív Szerződés 1. számú melléklete tartalmazza.

### **A munkavállaló kártérítési felelősségének eltérő szabályai**

#### **52/A.§**

1. A céges gépjárműveket vezető munkavállalók – 450 000 Ft alpbér határáig - az általuk, a gépjárművekben nem szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozott károkra vonatkozó önrészt, 50%-át kötelesek megtéríteni.
2. Fenti jövedelmi határ fölött, valamint szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a munkavállaló a teljes önrészt köteles megtéríteni.

## **IV. HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK**

A módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt Kollektív Szerződés 2023. december 11. napján lép hatályba.

## **A Kollektív Szerződés 1. sz. melléklete**

*(A hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendje)*

### **1. FOGALMAK MEGHATÁROZÁSA**

#### *1.1. Hátrányos jogkövetkezmény*

A hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés alapján – a kötelezettségszegés súlyával arányosan – megállapított joghátrány.

Alkalmazásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult dönteni az Mt., illetve a KSZ vonatkozó szakaszaiban biztosított lehetőségek keretein belül. Ennek során szabadon mérlegeli az elkövetett vétkes kötelezettségszegést és annak körülményeit, majd ennek megfelelően dönt a munkajogi szankciók alkalmazásáról.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. Kiszabására az Mt. 56.§-a, illetve a KSZ 15.§-a alapján, e melléklet keretei között kerülhet sor.

A hátrányos jogkövetkezmény – ide nem értve a szolgálati megrovást – alkalmazása ideiglenes jelleggel eredményez a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási feltételeket a munkavállaló hátrányára.

Ennek megfelelően a joghátrány alkalmazásának időtartamát az elkövetett szolgálati vétséggel arányosan kell megállapítani, legalább egy, de legfeljebb öt hónap időtartamra.

#### *1.2. A kártérítés*

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

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

A kártérítés érvényesíthető mértékét, az érvényesítés módjait az Mt. 179.§-a valamint az Mt. 285.§ (1) – (2) bekezdései, továbbá a KSZ 52/A.§-a állapítja meg.

A munkavállalót terhelő kártérítést az általános munkajogi elévülési időn belül a bíróság előtt lehet érvényesíteni [Mt. 285.§ (1) bekezdés], azonban a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meg nem haladó összegű munkáltatói kárigényt a munkáltató – ezen időtartamon belül – írásban fizetési felszólítás útján is jogosult érvényesíteni. [Mt. 285.§ (2) bekezdés]

### **2. A JOGKÖVETKEZMÉNYEK MEGÁLLAPÍTÁSÁBAN RÉSZT VEVŐ SZEMÉLYEK**

#### *2.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója*

A Kollektív Szerződésben szabályozott munkajogi szankciók alkalmazása, valamint a munkáltatói kárigény érvényesítése a munkáltató hatáskörébe tartozik.

A munkáltatói jogkört az gyakorolja, aki a munkavállaló vonatkozásában az ezt szabályozó munkáltatói jogkörgyakorlásról szóló utasítás szerint erre jogosult, illetve köteles.

## *2.2. A vizsgálóbiztos*

A munkáltatói jogkör gyakorlója a tényállás megállapítása céljából, az egységes eljárási rend biztosítása érdekében – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos közreműködésével jár el. A vizsgálóbiztos személyéről az érintett munkavállalót tájékoztatni kell.

A vizsgálóbiztosok a MÁV FKG Kft. működési területen általános felhatalmazással látják el.

A vizsgálóbiztos tevékenységét a munkáltató minden szervezeti egysége soron kívül köteles elősegíteni és megkeresésére szakvéleményt adni.

A vizsgálóbiztos a vizsgálat során foganatosított meghallgatásokról és a vizsgálat egyéb megállapításairól a munkáltatói jogkör gyakorlója részére vizsgálóbiztosi jelentést készít.

## **3. ELÉVÜLÉS**

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, továbbá azt a munkavállaló részére kézbesíteni.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt, bűncselekmény elkövetése esetén pedig a büntethetőség elévülése beállt.

## **4. A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK ALKALMAZÁSÁNAK MENETE**

### *4.1. A munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének megállapítása*

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója egyértelműen és konkrétan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről.

A munkáltatói jogkörgyakorló felelősségi körébe tartozik annak kétséget kizáró bizonyítása, hogy a vétkes kötelezettségszegésről mikor szerzett tudomást.

A munkáltatói jogkör gyakorlója két alapvető módon szerezhet tudomást a munkavállaló által elkövetett vétkes kötelezettségszegésről:

- saját munkáltatási, ellenőrzési tevékenységének keretében személyes észlelése útján, illetve
- más személytől vagy szervezettől kapott információ (ellenőrzés, bejelentés, stb.) alapján.

A fentiek alapján a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjául azt a napot kell figyelembe venni, amelyiken a kötelezettségszegést személyesen észlelte vagy arra vonatkozóan mástól kimutathatóan hitelt érdemlő információ birtokába jutott.

Ebben az esetben – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.3. pontban foglaltak szerint.

Amennyiben azonban a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az észlelt vagy megkapott információk alapján nem következett be és ezáltal nem áll módjában minden

kétséget kizáróan megalapozottan dönteni a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásáról, úgy az irányadó tényállás megállapítása illetve a körülmények tisztázása érdekében köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni.

#### *4.2. A tényfeltáró vizsgálat*

A tényfeltáró vizsgálat keretében – a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye alapján lehetőség szerint a legrövidebb időtartam alatt – bizonyítási eljárást kell lefolytatni minden olyan lényeges körülmény tisztázása céljából, amelyek felmerült kötelezettségszegéssel kapcsolatos munkáltatói tudomásszerzés vonatkozásában jelentőséggel bírhatnak.

Figyelemmel kell lenni arra, hogy az okot adó körülmény bekövetkezésétől számított egy éves (bűncselekmény elkövetése esetén büntethetőség elévülése által meghatározott) határidőn túl hátrányos jogkövetkezmény kiszabására nincs lehetőség, függetlenül a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének időpontjától.

A tényfeltáró vizsgálatot – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos bevonásával kell lefolytatni. Azokat a munkavállalókat, akik kötelezettségszegés elkövetésében érintettek lehetnek, illetve a rendelkezésre álló előzetes információk alapján az elkövetett kötelezettségszegésre nézve egyébként lényeges információkkal rendelkezhetnek (tanú, szakértő), a tényfeltáró vizsgálat során meg kell hallgatni.

A tényfeltáró vizsgálat során történő meghallgatásról a meghallgatni kívánt munkavállalót előzetesen írásban értesíteni kell.

Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját, továbbá azt, hogy akadályoztatása esetén kérvényezheti a meghallgatás elnapolását
- azt, hogy milyen minőségben (a kötelezettségszegés elkövetésében lehetséges érintettként vagy egyébként a más munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés tárgyában tanúként, szakértőként) kerül sor a meghallgatásra,
- azt, hogy a meghallgatás során a meghallgatott munkavállaló jogosult képviselőt meghatalmazni
- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni
- azt, hogy ha a munkavállaló a személyes meghallgatás lehetőségéről lemond, úgy az értesítés kézhezvételétől számított 3 napon belül érdemi védekezését írásban is előterjesztheti

A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy példányát annak aláírását követően a meghallgatott munkavállaló részére át kell adni.

A tényfeltáró vizsgálat eredményéről és a megállapított tényállásról az eljáró vizsgálóbiztos összefoglaló írásbeli jelentés elkészítésével tájékoztatja a munkáltatói jogkörgyakorlót.

Amennyiben a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés ismeretében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az elkövetett kötelezettségszegés vonatkozásában bekövetkezett – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkörgyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítésére, a 4.3. pontban foglaltak szerint. Ellenkező esetben a tényfeltáró vizsgálatot a vitatott körülmények tisztázásáig folytatni kell.

Az Mt. 55.§ (2) bekezdése szerint a munkáltató – amennyiben ez a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt – jogosult a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni. A munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállalót az Mt. 146.§ (3) bekezdésének b) pontja alapján a távolléti díja illeti meg.

#### *4.3. A döntés előkészítése*

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója minden kétséget kizáróan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről, akkor szükség szerint intézkedik a döntése megalapozottságának biztosítása érdekében.

Ennek során, amennyiben korábban nem került sor a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló „lehetséges érintettkénti” személyes meghallgatására, a munkáltatói jogkörgyakorló – lehetőség szerint – vizsgálóbiztos útján intézkedik az elkövetésben érintett munkavállaló meghallgatására, kivéve ha a munkavállaló a személyes meghallgatás lehetőségéről lemondott.

A meghallgatásról a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállalót előzetesen értesíteni kell, amelynek vonatkozásában megfelelően alkalmazni kell a tényfeltáró vizsgálat esetében az értesítésre meghatározott szabályokat.

Az értesítésnek tartalmaznia kell arra vonatkozó figyelemfelhívást, hogy amennyiben a meghallgatásra a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül – bármely okból – nem kerül sor, akkor a munkáltatói jogkörgyakorló meghallgatás nélkül is határozhat a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról.

Az értesítésre és a meghallgatásra egyebekben a 4.2. pont szerint kerül sor, azonban a rendelkezésre álló 15 napos határidőre figyelemmel, a munkavállaló értesítése szükség esetén más módon is történhet.

A meghallgatásról felvett jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell, hogy:

- a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintettként kerül sor a munkavállaló meghallgatására,
- az érintett munkavállalót miben hibáztatják,
- a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni,
- a meghallgatott munkavállaló kívánt –e képviselőt igénybe venni,
- a meghallgatott munkavállaló milyen tartalmú nyilatkozatot tett a terhére rótt kötelezettségszegés vonatkozásában,

#### *4.4. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kizáró körülmények*

Nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha

- nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy az érintett munkavállaló követte el a vétkes kötelezettségszegést,
- bekövetkezett az elévülés, akár az objektív (1 év), akár a szubjektív (15 nap) határidő tekintetében,
- a munkavállaló ugyanezen vétségét munkajogi úton már elbírálták, ide nem értve a munkáltatói intézkedés és a kártérítésre kötelezés esetleges elkülönülő alkalmazását,
- a munkavállaló munkaviszonya időközben megszűnt, vagy megszüntették.

#### *4.5. A hátrányos jogkövetkezmény megállapítása*

A hátrányos jogkövetkezményt a munkáltatói jogkör gyakorlója az összes körülmény – így különösen az okozott kár, az előidézett veszély, a cselekmény tárgyi súlya, a vétkes kötelezettségszegés elkövetésében érintett munkavállaló korábbi munkavégzése és szociális körülményei – figyelembevételével, szabad mérlegelés alapján, úgy állapítja meg, hogy annak az alkalmazott joghátrány mellett egyéni és általános visszatartó hatása is legyen.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozat formájában állapítja meg.

A rendelkező rész a szolgálati vétség minősítését, a kiszabott joghátrányt, annak mértékét és az alkalmazási időtartamát, továbbá a munkakört, a munkavégzési helyet, az alaphétt érintő változással járó hátrányos jogkövetkezmény esetén ezen megváltoztatott körülményekre is kiterjedően tartalmazza.

A határozatnak ki kell terjednie a kereset benyújtásának a határozat közlésétől számított 30 napos [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] határidejére, valamint arra, hogy a kereset benyújtásának a határozat végrehajtásra nézve halasztó hatálya van. [Mt. 287.§ (5) bekezdés]

A hátrányos jogkövetkezményt meg kell indokolni. Az indokolásnak tartalmaznia kell a rendelkező rész alapjául szolgáló tényállást, az elfogadott bizonyítékokat, – amennyiben ismert – a munkavállaló védekezését, az azzal kapcsolatos megállapításokat és a megsértett rendelkezések felsorolását, valamint a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A határozat elkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

#### *4.6. A hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása:*

A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozatot azonnal, de legkésőbb az elkövetett vétkes kötelezettségszegésről történt tudomásszerzéstől számított 15 napon belül személyesen kézbesíteni kell, vagy postára kell adni. A kézbesítés az érdekeltek részére szolgálati úton kézbesítési vevénnyel vagy tértivevényes levélben postán történik.

A tértivevényes levelet legkésőbb a tudomásszerzés napját követő naptól mint kezdőnaptól számított 15. napon postára kell adni.

A kézbesítésre az Mt. 24.§-ában foglaltak az irányadóak.

A munkáltatói jogkörgyakorló a megállapított hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkavállaló személyi és családi körülményeire – 1 évi próbaidőre felfüggeszheti. Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételten hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, abban az esetben a hátrányos jogkövetkezményt nem kell végrehajtani, ellenkező esetben azonban a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezmény végrehajtását is el kell rendelni.

A munkáltatói jogkör gyakorlója (a szolgálati megrovás kivételével) a hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása aló a munkavállalót mentesítheti, amennyiben

megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés a célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásából már 3 hónap eltelt.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a határozat kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállaló nyilatkozatát beszerezni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A hátrányos jogkövetkezmény abban az esetekben tekinthető jogerősnek és végrehajthatónak, ha

- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozott arról, hogy nem nyújtott be a határozattal szemben keresetet,
- a kereset benyújtására nyitva álló 30 napos határidő leteltét követően a munkavállaló nyilatkozatának hiányában az illetékes munkaügyi bíróság jogerősítő záradékkal látta el a határozatot,
- a munkaügyi jogvita során a bíróság jogerősen döntött az alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény hatályának (legalább részbeni) fenntartásáról.

A határozat jogerőre emelkedésének időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton fel kell tüntetni. A jogerős határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A végrehajtás során biztosítani kell, hogy az érintett munkavállalót a döntésben, illetve ezzel összefüggésben, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltakon túl egyéb hátrányos következmények ne érijék.

## **5. A KÁRTÉRÍTÉSRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ SZABÁLYOK**

### *5.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége*

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

A kártérítésre vonatkozó anyagi jogi szabályokat a KSZ 52/A. §-a tartalmazza.

A kártérítés alkalmazása során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos bevonásával jár el.

A munkavállalói kártérítési felelősség megállapítására és érvényesítésére az alábbi szabályok alapján kerülhet sor.

### *5.2. A munkáltatói kárigény érvényesítése*

A munkáltatói kárigény érvényesítésére abban az esetben kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója kétséget kizáróan megállapította a károkozás tényét, illetőleg a kárt okozó munkavállaló vétkességét.

Tisztázni kell továbbá azt is, hogy nincs-e olyan jogszabályban nevesített körülmény, ami a kártérítési felelősség alkalmazását kizárja vagy korlátozza.

### *5.3. A kártérítési igény elévülése*



A kártérítési igény 3 év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény 5 év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

A kártérítési igény elévülése a kár bekövetkezésének napjával veszi kezdetét.

#### *5.4. A kár értékének meghatározása*

Az okozott kár mértékét pontosan és bizonyítható módon, forintban kifejezett összegben kell megállapítani.

Amennyiben a kárérték pontosan nem állapítható meg, akkor a kár értékét bizonyítható kalkulációval kell megállapítani.

A munkáltató vétkes közrehatása kármegosztás alapjául szolgál. Ha a munkáltatói jogkörgyakorlója munkáltatói vétkes közrehatást vesz figyelembe, annak elbírálásánál mérlegelnie kell a munkavállaló és a munkáltató közrehatásának arányát, és a kárigény összegét ennek megfelelően kell meghatározni.

Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

#### *5.5. A kártérítési igény megállapítása, érvényesítése*

A kártérítési felelősség megállapítása során meg kell állapítani – a KSZ 52/A. §-nak megfelelően – az elkövetési módot is. Amennyiben ennek minősített esetéről van szó (pl. súlyos gondatlanság), kétséget kizáróan meg kell állapítani ezeket a minősítő tényeket és körülményeket.

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója tényfeltáró vizsgálat lefolytatását látja indokoltnak, erre vonatkozóan a 4.2. pontban meghatározottak szerint – ide nem értve az eljárási határidőre vonatkozó szabályokat – kell eljárni.

A kártérítési igény kapcsán lefolytatott tényfeltáró vizsgálatról az eljáró vizsgálóbiztos külön írásbeli jelentést készít.

A munkáltatói jogkörgyakorló – az ügyben eljáró vizsgálóbiztos útján – felszólítja a munkavállalót az okozott kár önkéntes teljesítésére.

A kártérítési igény érvényesítése során kísérletet kell tenni egyezség megkötésére.

A felek között létrejött egyezséget írásbeli megállapodásba kell foglalni.

A megállapodásban rendelkezni kell a kár megfizetés módjáról, az esetleges részletfizetések mértékéről is. Amennyiben a kár megfizetésére a munkavállaló munkabéréből történő levonással kerül majd sor, az egyezségnek tartalmaznia kell munkavállaló hozzájárulását is arra vonatkozóan, hogy a kártérítés összegét munkabéréből levonhassák, továbbá, hogy lemond a jogorvoslat jogáról.

Ha a felek között egyezség bármely okból nem jön létre és a kár önkéntes teljesítéssel sem térül meg, a munkáltatói jogkörgyakorlója a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó kárigényét m felszólítással is érvényesítheti.

A fizetési felszólításban a munkavállalóval közölni kell a kárigényt megalapozó tényeket és körülményeket, a megsértett rendelkezéseket, a kár összegét, a kiszámított kiszabható (érvényesíthető), illetve érvényesíteni kívánt kártérítési összeget.

A fizetési felszólítást meg kell indokolni. Ennek tartalmaznia kell, az elfogadott bizonyítékokat, a munkavállaló védekezését, valamint – különös tekintettel az érvényesíteni kívánt kárösszegre – a figyelembe vett körülményeket, a mérlegelés, a méltányossági jogkör gyakorlásában szerepet játszó szempontokat, tényeket.

A kártérítési egyezség és a fizetési felszólítás előkészítése során – a jogszerűség és megalapozottság érdekében – a munkáltatói jogkörgyakorló lehetőség szerint a vizsgálóbiztos közreműködését veszi igénybe.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) háromszorosát meghaladó összegű munkáltatói kárigényt bíróság előtt kell érvényesíteni, és ez esetben az ügy összes iratát a kárigény érvényesítése céljából – az erre történő határozott utalással – a Munkajogi szervezet részére kell megküldeni.

### *5.6. A kártérítési igény végrehajtása*

A munkáltatói jogkör gyakorlója fizetési felszólítás kézbesítését követő 30 nap elteltével köteles az érintett munkavállalót nyilatkoztatni arra nézve, hogy nyújtott-e be keresetet. Az érintett munkavállaló az általános együttműködési kötelezettségére tekintettel köteles nyilatkozatot tenni.

A jogerőre emelkedés időpontját a végrehajtásra szolgáló iraton (fizetési felszólításon, egyezsége) fel kell tüntetni. A jogerős fizetési felszólítás, illetve a kártérítési egyezség végrehajtásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója – lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos útján – köteles gondoskodni.

A munkáltatói kártérítési igény azon a napon válik végrehajthatóvá, amelyen

- az egyezséget írásba foglalták,
- a munkavállaló az önkéntes teljesítésre vonatkozó nyilatkozatát megtette,
- a fizetési felszólítással szembeni kereset benyújtására nyitva álló határidő úgy telt el, hogy a munkavállaló írásbeli nyilatkozata alapján a kereset benyújtására nem került sor,
- a bírósági határozat jogerőssé vált.

## **6. ÜGYVITELI RENDELKEZÉSEK**

### *6.1. A jogkörgyakorló által vezetett nyilvántartásra vonatkozó szabályok*

A hátrányos jogkövetkezményeket és a kártérítési ügyeket a munkáltatói jogkör gyakorlója – az egységes nyilvántartási rend érdekében lehetőség szerint az eljáró vizsgálóbiztos és a humán szervezet közreműködésével – köteles bevezetni egy elkülönített nyilvántartásba. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell:

- az ügy számát és típusát,
- a kapcsolódó ügyiratok nyilvántartó számát,
- az adott intézkedéssel érintett munkavállaló nevét, munkakörét, személyi törzsszámát és szervezeti egységét,
- a tényállás rövid leírását és az okozott kárt,
- az intézkedés alapjául szolgáló cselekmény elkövetésének és az arról való tudomásszerzésnek az időpontját

- a károkozó munkavállalóval szemben érvényesíthető kártérítés mértékét,
- a döntés, az egyezség, a fizetési felszólítás keltét,
- a kézbesítés módját és idejét,
- a jogorvoslati határozat számát, keltét és rendelkezését,
- a jogerőre emelkedés időpontját,
- a végrehajtásra vonatkozó adatokat,
- a megjegyzéseket.

A munkáltatói intézkedéseket, kártérítéseket tartalmazó ügyiratokat a határozat, a fizetési felszólítás jogerőre emelkedésétől, a kártérítési egyezség létrejöttétől számított 15 évig kell megőrizni. Az azonnali hatályú felmondások megőrzési ideje 50 év.

Az előző pontban meghatározott idő elteltével az iratokat meg kell semmisíteni.

A nyilvántartókönyv nem selejtezhető.

#### *6.2. Az integrált humánirányítási rendszerben (SAP) történő nyilvántartásra vonatkozó szabályok*

A munkáltató jogkör gyakorlója a vizsgálóbiztos útján az illetékes humánpartnernek küldi meg a jogerős határozatot, aki intézkedik a Humán szolgáltatás tájékoztatásáról, illetve a SAP HR rendszerbe történő rögzítésről.

### **A Kollektív Szerződés 3. sz. melléklete**

*(A zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök.)*

- általános hídkarbantartó
- általános TEB karbantartó
- beosztott mester
- betanított vonalgondozó
- biztosítóberendezési betanított munkás
- biztosítóberendezési lakatos
- diszpécser
- egyéb vasúti járművezető
- előmunkás
- építésvezető
- főépítésvezető
- geodéziai segéd
- hídkarbantartó szakmunkás
- járműszerelő
- kitérőlakatos
- pályaépítési művezető
- pályamunkás
- technikus
- tolatásvezető
- vasútépítő, karbantartó szakmunkás
- vasúti gépegység gondnok
- vasúti gépegység vezető
- vasúti járművezető és munkagépkezelő
- vasúti járművezető és munkagépkezelő gyakornok
- vasúti munkagépegység vezető
- vasúti munkagépkezelő
- vasúti munkagép üzemeltetési fődiszpécser

## A Kollektív Szerződés 4. sz. melléklete

(A hathavi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkakörök.)

- általános hídkarbantartó
- általános TEB karbantartó
- beosztott mester
- betanított vonalgondozó
- biztosítóberendezési betanított munkás
- biztosítóberendezési lakatos
- diszpécser
- egyéb szakmunkás
- egyéb vasúti járművezető
- előmunkás
- építésvezető
- főépítésvezető
- geodéziai segéd
- gépjárművezető
- hídkarbantartó szakmunkás
- járműszerelő
- kisépkezelő
- kitérőlakatos
- pályaépítési munkagépkezelő
- pályaépítési művezető
- pályamunkás
- technikus
- tehergépjármű vezető
- tolatásvezető
- vasútépítő, karbantartó szakmunkás
- vasúti gépegység gondnok
- vasúti gépegység vezető
- vasúti járművezető és munkagépkezelő
- vasúti járművezető és munkagépkezelő gyakornok
- vasúti munkagépegység vezető
- vasúti munkagépkezelő
- vasúti munkagép üzemeltetési fődiszpécser
- vonali tolatásvezető