

MÁV VAGON KFT.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

(Módosításokkal egységes szerkezetbe foglalva, hatályos 2021. szeptember 01- től)

PREAMBULUM

Ezen Kollektív Szerződés (továbbiakban: KSz) alapvető célja, hogy az aláíró felek által képviselt érdekek a kölcsönös bizalom, a szerződéses szabadság és a jogegyenlőség alapján történő összehangolása és biztosítása a munkaviszonyok, illetve munkaviszonyokkal összefüggő, kölcsönösen elismert, egyéb, munkavállalókat érintő kérdések körében.

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Kollektív Szerződés hatálya

1.§

1. A Kollektív Szerződés hatálya – a 2. pontban foglaltak kivételével – kiterjed a MÁV VAGON Kft. munkáltatóra, annak valamennyi munkavállalójára és szervezeti egységére.
2. Nem terjed ki a Kollektív Szerződés hatálya az Mt. 208. § (1)-(2) bekezdései szerinti vezető állású munkavállalóira.
3. A Kollektív Szerződés szabályait olyan személyre, aki a MÁV VAGON Kft. -vel munkaviszonyban nem áll vagy munkaviszonya szünetel, továbbá a MÁV VAGON Kft. -n kívül más jogi személyre, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervre kizárólag a Kollektív Szerződés külön felhatalmazása alapján lehet alkalmazni.
4. 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.
5. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya alatt annak egyes részei és rendelkezései önállóan nem mondhatóak fel.
6. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya határozatlan idejű.

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 VAGON Kft.-nél fennálló munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, gyakorlásuk és teljesítésük módját, valamint a rájuk vonatkozó eljárási rendet (a Kollektív Szerződés normatív része).

A Kollektív Szerződés megkötése és módosítása

3.§

1. A Kollektív Szerződést egyrészről: a munkáltató nevében a munkáltató ügyvezető igazgatói feladatokat ellátó, az Mt. 208.§ (1) bekezdés szerinti vezetője, másrészről: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szervezetek – szakszervezetek – kötik meg, figyelemmel az Mt. 276.§-ában foglaltakra.
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 VAGON Kft.- nél képviselőre jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.
2. Ha a szakszervezetek Kollektív Szerződéssel kapcsolatos álláspontjai egymástól eltérnek – közös álláspontjuk kialakítása érdekében –, a munkáltató felkérésére egyeztetést folytathatnak le.
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.

A Kollektív Szerződés közzététele és az abban foglaltak megismertetése a munkavállalókkal

4.§

1. A munkáltató köteles a Kollektív Szerződést a munkavégzési helyeken kifüggeszteni vagy olyan módon elhelyezni, hogy ahhoz a munkavállaló akadályoztatás nélkül munkaidejében hozzájuthasson.
2. A munkáltató köteles ellátni a Kollektív Szerződés egy elektronikus példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait, a munkavédelmi képviselőket és bizottságokat, továbbá a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit. A munkáltató köteles megküldeni az érintett szervezetek központi szervei, valamint munkavállaló – írásbeli kérelmében közölt – email címére a Kollektív Szerződés elektronikus példányát.
3. 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 kötelező oktatásokon).
4. A munkáltató kötelezettséget vállal a Kollektív Szerződésnek az Intraneten való közzétételére.

II. RÉSZ
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS KÖTELMI RÉSZE
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉST KÖTŐ FELEK KÖZÖTTI
KAPCSOLATRENDSZER

*A munkáltató és a szakszervezetek közötti
kapcsolat alapelvei*
5.§

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.

A szakszervezeti tevékenység elismerése és elősegítése
6.§

1. A munkáltató – a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint – elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket.
2. A munkáltató valamennyi – a munkáltatónál képvisellel rendelkező – szakszervezet vonatkozásában érvényre juttatja a szakszervezeti egyenlő bánásmód elvét.

 

1. Helyiséghasználat

a.) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – a munkáltatóval kötött írásbeli megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használja. A helyiségek használata – munkaidőben, és munkaidőn kívül is – térítésmentes.

A munkáltató helyiségeinek használatához kapcsolatosan biztosított irodabútorok, valamint üzemi telefonok használata ugyancsak térítésmentes.

Azoknak az ingatlanoknak a felsorolását, amelyekre a helyiség használat kiterjed, a használat terjedelmét (mértékét), konkrét formáját, és feltételeit a felek az alábbiak szerint határozzák meg:

A Vasutasok Szakszervezete részére a működéshez szükséges irodahelyiségeket Székesfehérvár, Szolnok, Békéscsaba, Fényeslitke telephelyeken biztosítja a munkáltató.

A munkáltató a szakszervezeti tevékenység céljára biztosítja a tanácskozásokhoz, rendezvényekhez, a MÁV VAGON Kft. telephelyei és szervezeti egységei által üzemeltetett tanácskozó termek bármelyikét munkaidőben és munkaidőn túl is - költségterítés nélkül - előzetes egyeztetés alapján.

b.) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetett időpontban – a használt dolgokat és eszközöket évente egy alkalommal ellenőrizheti. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet kell felvenni. A szakszervezet a dolgokban keletkezett károkért a polgári jog szabályai szerint felel. A használat megszűnése esetén a szakszervezet köteles a dolgot rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban visszaadni, vagy az ennek érdekében felmerült költséget megtéríteni.

2. Telefonhasználat

a) Mobiltelefon

A munkáltató egy darab mobiltelefon készüléket és 5.000-Ft/hó összeghatárig mobiltelefon használatot biztosít.

b) Egyéb telefonhasználat

A munkáltató által biztosított egyéb önálló telefonvonal használatáért a szakszervezet a telefonszolgáltató által kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

c) Internet hozzáférés

A munkáltató ahol a technikai feltételek biztosítottak – térítésmentesen engedélyezi az Internet hozzáférést. Ez esetben a szakszervezet csak az Internet szolgáltatóval kötött megállapodás alapján kiszámlázott díjat köteles megtéríteni.

A fenti díjak bizonyítható meg nem fizetése esetén a munkáltató a használatot – előzetes felszólítást követő 30 nap elteltével – a díjak megtérítéséig megvonja.

3. Postaköltség

A felmerülő szakszervezeti tevékenységgel összefüggő postázási költségeket a munkáltató megtéríti a szakszervezetek részére.

Kétyi László

A szakszervezeteket megillető jogok csoportos létszámcsökkentés esetén
8.§

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 szerződés erejű megállapodás rendezi.

Tájékoztatás kötelezettség
9.§

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az üzemi tanácsnak az Mt. 264.§ és 265.§ alapján véleményezésre átadott, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg tájékoztatásul megküldi a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteknek.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevétele
10.§

1. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve –

- a) az egybefüggő, legalább 15 napot elérő igénybevétel esetén legalább 15 nappal,
- b) az a) pontban meghatározott időtartamot el nem érő igénybevétel esetén legalább 8 nappal

korábban köteles bejelenteni.

2. Az 1. b) pontban foglaltaktól eltérően – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben, így különösen – ha az igénybevételt

- a) a munkáltatóval való tárgyalás,
- b) az Mt. 272. § (7) bek. szerinti képviselet,
- c) munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített valamely jogvesztő határidő megtartása,
- d) a szakszervezet központi döntéshozó szerve (pl. Országos Választmány, Elnökség, Küldöttközgyűlés stb.) rendkívüli ülésének összehívása

teszi szükségessé – a bejelentés az igénybevételt megelőzően legalább 1 nappal korábban is közölhető.

Az előzőek szerinti körülményeket a szakszervezet köteles a bejelentésben feltüntetni.

3. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt – a kiesett munkaidőre – távolléti díja illeti meg.

A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolat rendszeressége

11.§

1. Munkáltató és a szakszervezetek legalább negyedévenként munkaértekezletet tartanak. A munkaértekezlet célja az, hogy a munkáltató tájékoztatást adjon a munkavállalókat érintő lényeges gazdasági és szociális kérdésekről. A szakszervezetek meghatározott kérdések megtárgyalását is kezdeményezhetik.
2. A munkaértekezletet a munkáltató hívja össze – előre egyeztetett időpontban –, a tárgynegyedévet követő tíz munkanapon belül.
3. A munkaértekezlet tagjai a munkáltató és a MÁV VAGON Kft-nél képvisellel rendelkező szakszervezetek.

III. RÉSZ

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉ

**A MÁV VAGON KFT. MUNKAVISZONYBÓL SZÁRMAZÓ JOGOK ÉS
KÖTELEZETTSÉGEK, EZEK GYAKORLÁSÁNAK ÉS
TELJESÍTÉSÉNEK MÓDJA, VALAMINT
AZ EZEKSEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁSI REND**

1. FEJEZET

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony létesítése

12.§

1. A munkaviszony létesítése során, egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén az alábbi személyeket kell, a feltüntetett sorrend figyelembevételével előnyben részesíteni:
 - a) azt a volt MÁV VAGON Kft. vagy annak jogelődjénél korábban foglalkoztatott munkavállalót, akinek munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg,
 - b) a MÁV VAGON Kft. munkavállaló gyermekét és házas(élet)társát,
 - c) a MÁV Zrt. és annak többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság azon volt munkavállalóját, akinek munkaviszonya önhibáján kívül szűnt meg.
2. A munkaviszony megszüntetését követő kettő éven belül nem alkalmazható ismételt 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.

A munkavégzés helye

13.§

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 telephelyeket vagy a foglalkoztatás területét

Keythi *2008*

pontosan meg kell határozni. A munkaszerződés megkötésének helyét kell a telephelynek tekinteni, ha a munkaszerződés erre vonatkozóan nem rendelkezik.

3. Az alább felsorolt munkakörökben a munkavállalók munkájukat a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzik:

- gépkocsivezető
- tehergépkocsivezető
- mobil vasúti szerviz szolgálat
- működtetéstámogatási vezető
- műszaki koordinátor

A munkaszerződésben kell rendelkezni a szokásosan telephelyen kívül foglalkoztatott munkavállalók fel-és lejelentkezési helyéről.

A szokásosan telephelyen kívül foglalkoztatott munkavállaló kiküldetést teljesít, ha feljelentkezési vagy/és lejelentkezési kötelezettségének a munkaszerződésében meghatározott szolgálati helyeken kívül tesz eleget.

***A munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatok
alak szerűsége
14.§***

Az Mt-ben kötelezően előírt eseteken túlmenően írásba kell foglalni, és a másik fél részére kimutatható módon át kell adni:

- a) további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony előzetes bejelentését,
- b) az átirányítás (KSz 56/A.§), a helyettesítés (KSz 56/B.§), a kiküldetés (KSz 56/C.§) a kirendelés (KSz 56/D .§) és külszolgálat elrendelését,
- c) a munkavégzés alóli mentesítést, ha az a munkáltató engedélyén alapul (Mt.146.§ (2) bek.),
- d) készenlét és ügyelet elrendelését (Mt.110-111.§ és KSz 31-32.§),
- e) rendkívüli munkavégzés elrendelését (Mt.107.§, kivéve a KSz 29.§ 3. pont)
- f) bármilyen jellegű szabadság kiadását és igénylését (Mt.122-124.§ és KSz 39.§)
- g) a munkakör átadását és átvételét (Mt.80.§)
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről és annak változásáról szóló értesítést.

***Tájékoztatási kötelezettség
15.§***

A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt köteles a munkáltatót tájékoztatni a munkaviszony szempontjából lényeges adatairól és körülményeiről, így különösen:

- a) büntetlen előéletéről,
- b) az összeférhetetlenségi szabályoknak való megfeleléséről,
- c) végzettségéről, szakképzettségéről, speciális szakismeretéről, gyakorlatáról,
- d) szabad munkavállalásra képes állapotáról,
- e) ha a tervezett munkakör ilyen állapotban nem tölthető be, terhes állapotáról,
- f) a betöltendő munkakörrel összefüggő egészségi állapotáról.

Próbaidő

16.§

A próbaidő hossza 4 hónap, melynek kikötése kötelező.

Összeférhetetlenség

17.§

1. Hozzátartozókat [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] nem szabad – a munkáltató normatív utasításának eltérő rendelkezése vagy írásbeli engedélye hiányában – olyan munkakörben alkalmazni (foglalkoztatni), amelyekben egymással közvetlen alá- illetve fölérendeltségi, elszámolási, vagy ellenőrzési viszonyba kerülhetnek.
2. Előzetes bejelentési kötelezettség alá tartozik a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató – az alapító okiratban felsorolt –, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál létesített vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagság, továbbá az ilyen társaságnál a tulajdonszerzés (a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével), valamint a társaság alapítása is.
3. A munkavállaló további munkaviszonyának, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának bejelentési kötelezettségét, korlátozásait és ellenőrzésének módját a munkáltató külön utasításban szabályozza.

A munkáltatói felmondás korlátozása a munkáltató működésével összefüggésben felmerült okból

18.§

1. Az Mt. 66.§-ában foglaltakon túlmenően csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató felmondással [Mt. 65.§] annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki
 - a) saját háztartásában legalább négy hozzátartozója [Mt. 294.§ (1) bek. b) pontja] eltartásáról egyedül gondoskodik (eltartottnak kell tekinteni a gyermekgondozási segílyt vagy gyermekgondozási támogatást igénybevevő házastársat is),
 - b) egyedülállóként 16 éven aluli gyermeke eltartásáról gondoskodik,
 - c) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe [1992. évi XII. tv. 138. § (5), ill. Mt. 128. §.] A felmondási korlátozás a fizetés nélküli szabadság leteltét követő egy évig áll fenn.
 - d) legalább 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV VAGON Kft. vagy annak jogelődje által folyamatosnak elismert munkaviszonnyal rendelkezik.

Felmondási és felmentési idők

19.§

1. A munkáltató által alkalmazott felmondás esetén a felmondási idő a következő:

3 évig	30 nap
5 évig	35 nap

10 évig	40 nap
15 évig	60 nap
18 évig	70 nap
afölött	90 nap

2. A felmentési idő valamennyi esetre azonos a felmondási időtartammal.

Eljárás a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén
20.§

1. A munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén a munkavállaló köteles munkakörét a munkáltató által kijelölt munkavállalónak, a munkáltató által meghatározott módon és rendben – legkésőbb az utolsó munkában töltött napig – írásban átadni. Ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.
2. A felek az utolsó munkában töltött napon kötelesek egymással kölcsönösen elszámolni.
3. Amennyiben munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére azért kerül sor, mert ezt a munkavállaló valamely nyugellátásra (ideértve a korhatár előtti ellátást is) való megszerzésére tekintettel kezdeményezte, akkor a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodásban kikötött munkavégzés alóli mentesítés időtartama, (amely legfeljebb a munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó felmondási idő mértékéig terjedhet) az időarányos szabadság megállapításánál jogszerző időként vehető figyelembe, az Mt. 115.§ (2) bekezdés g) pont által hivatkozott Mt. 55.§ (1) bekezdés l) pont szerint.

2. FEJEZET
A MUNKAIDŐ

A RENDES MUNKAIDŐ

Fogalom meghatározások és értelmezések
21.§

1. A Kollektív Szerződés, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásában
 - a) **Munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát, valamint – készenléti jellegű munkakörökben – a munkaközi szünetet is.
 - b) **Munkaidőkeret:** a munkavállalóra irányadó kötelezően teljesítendő havi, legfeljebb éves munkaidő mennyiség. (kötelező óra)
 - c) **Munkarend:** A munkaidő-beosztás szabályait összefoglaló normák összessége
 - d) **Munkaidő-beosztás:** a munkaidőkeret felosztása munkanapokra, valamint az egyes munkanapokon a munkakezdési, a munkavégzési időpontok, valamint a munkavégzés időtartamának meghatározása. A munkaidő-beosztás körébe tartozik az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak pihenőnapjának (pihenőidejének) meghatározása is.

Kuty 21/05

- e) **Általános munkarend:** a munkaidő naptári hetente főszabályként öt napra, hétfőtől péntekig kerül beosztásra
- f) **Nyújtott műszakos munkarend:** a munkavállalók bármely naptári napon, egymást nem váltva úgy végzik munkájukat, hogy a munkakezdési és munka befejezési időpontok eltérnek a nappalos munkarendüekétől, valamint a napi beosztás szerinti munkaidejük is hosszabb a napi teljes munkaidőnél. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendüekétől.
- g) **Nyújtott állandó nappalos munkarend:** a 06.00 óra és 22.00 óra közé eső olyan munkaidő-beosztás, amelynél a munkakezdési és munka befejezési időpontok, valamint a beosztás szerinti napi munkaidő tartama eltér az általános munkarendüek munkaidő-beosztásától. E munkarend további jellemzője, hogy a pihenőnapok kiadási rendje is eltér az általános munkarendtől.
- h) **Többműszakos munkarend:** az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket, ezen belül:
- *kétműszakos a munkarend*, ha a munkavállalók egy napon belül egymást egy alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket,
 - *három műszakos a munkarend*, ha a munkavállalók egy napon belül egymást két alkalommal váltva végzik azonos tevékenységüket.
 - Délutáni műszaknak minősül a többműszakos munkarend alapján 14.00 és 22.00 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.
- i) **Megszakítás nélküli (fordulós) munkarend:** a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő szolgálati helyen munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik, és részére bármely naptári napon előírható munkavégzési kötelezettség, feltéve, hogy a munkavégzés megfelel az Mt. 90.§ a) pont bekezdésében foglalt feltételeknek.
- „Fordulós (váltásos) a munkarend, ha a szolgálatok a személyes átadás/átvétel miatt jellemzően, részben egymással egybe esnek („átlapolják”) egymást (pl. a nappalos szolgálat 6:00-18:30 közötti időben, az éjszakai szolgálat 18:00-6:30 közötti időben valósul meg) és a munkavégzés folyamatos ellátását – az azonos tevékenységet végző munkavállalók – a munkaidő-beosztásban rögzítettek szerint, rendszeresen ismétlődően (pl. négyes tőrban stb.), az előírt (helyen és időben) fel-és lejelentkezés szerinti váltásokban végzik.
- Közbevéltőként foglalkoztatott az a munkavállaló, aki a ciklikusan ismétlődő (pl. négyes tőrban, stb.) munkarendben foglalkoztatott munkavállalók, szabadság, vagy egyéb ok miatti pótlása esetén, őket „helyettesítve” végzi a tevékenységét. Esetükben ezáltal a ciklikusan ismétlődés nem minden esetben valósul meg, ennek ellenére a fordulós (váltásos) munkarend szabályai szerint történik a foglalkoztatásuk.
- j) **Heti négyszer 10 órás munkarend:** az a munkarend, ahol a szolgálati helyen töltött idő heti négy munkanap és a napi munkaidő eléri a 10 órát.
- k) **Kötetlen munkarend:** Munkaszerződés rendelkezése alapján a munkaidő-beosztását és felhasználását – az önálló munkavégzésre tekintettel – a munkavállaló határozza meg. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban teljesítheti. (Mt.96.§ (2) bek.)

- 1) **Egyéb munkarend:** Az adott technológia és foglalkoztatás sajátosságaihoz igazodó, olyan egyedi munkarend, amely eltér a munkarendek általános szabályaitól, de nem ellentétes az Mt. és a Kollektív Szerződés munka-és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseivel.
2. Ha a Kollektív Szerződés pótlékként vagy külön díjazásként az alapbér bizonyos százalékának a kifizetését rendeli el, azon időarányos kifizetést kell érteni (pl. az alapbér 50%-a egyenlő az egy órára eső alapbér 50%-a, szorozva a figyelembe veendő időtartalommal).
3. Az egy órára járó alapbér meghatározásakor a havi besorolási bért osztani kell a havi munkaidőkeretre irányadó és az Mt.93.§ (2) bekezdése szerint meghatározott munkaidő-mennyiség óraszámával. Ez a rendelkezés megfelelően alkalmazandó a hosszabb teljes munkaidőben, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében is.

A teljes munkaidő 22.§

1. Az egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ártalmas (veszélyes) tevékenységre fordítható idő - ha jogszabály ennél kisebb mértéket nem határoz meg - a napi (szolgálatonkénti) 6 órát nem haladhatja meg. A röntgenező tevékenység ilyen tevékenységnek minősül.
2. A hat órás munkaidő kizárólagosan azon a munkanapokon értendő, melyeken a munkavállaló teljes munkaidejében röntgenzési tevékenységet végez.
3. Munkaszerződésben meg lehet állapodni arra vonatkozóan, hogy a munkáltató csak a teljes munkaidő egy részére alkalmazza a munkavállalót. (részmunkaidő).

Munkaidőkeretek 23.§

1. A munkavállalót – az e §-ban foglalt rendelkezések figyelembevételével – munkaidőkeret meghatározásával kell foglalkoztatni.
2. A munkavállalóra vonatkozó munkaidőkeretet – az 4. pontban foglaltakat is figyelembe véve – a napi teljes munkaidők és az irányadó időszak munkanapjai figyelembevételével kell képezni (a munkaidőkeret a kettő szorzata).
3. A társaság munkavállalóit havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni. E rendelkezéstől eltérően legalább kéthavi (8 heti) munkaidőkeretben kell foglalkoztatni a
 - a) két-és többműszakos munkarendű munkavállalókat,
 - b) nyújtott műszakos munkarendű munkavállalókat,
 - c) nyújtott állandó nappalos munkarendű munkavállalókat,
 - d) gépjárművezetőket,
 - e) rugalmas munkaidő-beosztású állandó nappalos munkavállalókat,
 - f) megszakítás nélküli munkarendű munkavállalókat

Kéthavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőt a munkafeladatokhoz igazodóan – egy havi időtartamra – úgy kell beosztani, hogy két egymást követő hónap közötti munkaidő-mennyiség eltérés még a munkaidő-beosztás módosítása során sem haladhatja meg a 36 órát.

A kovács munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat 12 havi munkaidőkeretben kell foglalkoztatni.

4. A munkaszüneti napon is rendszeresen munkát végző munkavállaló havi kötelező munkaideje (munkaidőkerete) meghatározásánál az állandó nappalosok 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) bek.)

A munkarendek meghatározása

24.§

1. A MÁV VAGON Kft-nél alkalmazható munkarendek az alábbiak:

- a) általános munkarend
- b) nyújtott műszakos munkarend
- c) nyújtott állandó nappalos munkarend
- d) többműszakos munkarend
 - kétműszakos munkarend
 - három műszakos munkarend
- e) megszakítás nélküli (fordulós) munkarend
- f) heti négyszer 10 órás munkarend
- g) kötetlen munkarend
- h) egyéb munkarend.

2. Az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához, és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendet a munkáltató – az üzemi tanács (megbízott) véleményének Mt. 264.§-a szerinti kikérését követően – jogosult munkautasításban meghatározni

- a) munkakörök szerinti csoportosításban

b) az adott munkakörre (munkaköri csoportra) irányadó több munkarend (1.a)-h) pontok) alkalmazásának lehetőségével.

Ezen eljárás során történik a munkarendhez kapcsolódó munkaidő-kezdés illetve munkaidő-befejezés meghatározása is.

3. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a Kollektív Szerződés megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.

4. A tervezet kapcsán a szakszervezetek 15 napon belül jogosultak konzultációt kezdeményezni, amelyet az érintett szakszervezet(ek) és a munkáltató központilag folytatnak le.

Konzultáció kezdeményezése esetén a tervezett változtatást csak a konzultáció megállapodással történő lezárását vagy a konzultációra jogszabály által előírt minimális időtartam leteltét követően jogosult a munkáltató bevezetni.

A bevezetett munkarendet valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetének és végének

meghatározását a munkáltató köteles átadni az üzemi tanácsnak, valamint a Kollektív Szerződés megkötésére jogosult szakszervezeteknek.

5. A munkarend, valamint a munkaidő kezdetének és végének meghatározása során az Mt.6.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit is, különös tekintettel a tömegközlekedéssel történő munkába járás körülményeire. Az egyoldalú meghatározás nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet.

6. A munkarend megváltoztatása a munkaidőkeret kezdő napjával történhet meg. A munkaidőkeret alatt erre csak különösen indokolt esetben kerülhet sor.

7. Ha a munkarend megváltoztatását megelőzően a munkavállalót

- többműszakos, illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos, illetve nyújtott állandó nappalos munkarendben, vagy általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 10%-kal, illetve,
 - nyújtott műszakos, illetve nyújtott állandó nappalos munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 5%-kal,
- kell a munkarend megváltoztatásával egyidejűleg felemelni, feltéve, hogy az alapbér- növelésre jogosító korábbi munkarendben az érintett munkavállaló – a munkarendváltást megelőzően – folyamatosan legalább hat hónap időtartamban dolgozott.

Ebben az esetben a besorolás szerint az egyes szintekre meghatározott alapbér maximumok a jelen pontban meghatározott mértékkel túlléphetők. A jelen pont szerinti alapbér-növelés a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt és jogcímenként (1-2. franciabekezdés) csak egyszer alkalmazható.

8. Az előző pontban foglalt alkalmazási korlátozás nem vonatkozik arra az esetre, amennyiben a munkarendet a munkáltató előre közölt határozott időtartamra vezeti be és alkalmazza. Ebben az esetben az előző pont első és második francia bekezdésében meghatározottak szerint megemelt alapbér is csak ezen meghatározott időtartamra illeti meg a munkavállalót, feltéve, hogy az alapbéremelésre jogosító korábbi munkarendben – a munkarendváltást megelőzően – folyamatosan legalább hat hónap időtartamban dolgozott. A 2.b) pontban meghatározott munkarend csak határozott időre módosítható.

9. Az alapbér-emelés a munkarendváltásban érintett munkavállalók létszámától függetlenül megilleti a jogosultsági feltételekkel rendelkező munkavállalót.

10. Nem jogosult a 7. pontban meghatározott alapbér-emelésre a munkavállaló, ha

- a) a munkarendváltást vagy az ezt eredményező munkaszerződés-módosítást maga kezdeményezi,
- b) a munkarendváltás a változó munkahelyre történő alkalmazás következménye, feltéve, hogy az irányadó munkarendekről a munkavállalót – a munkarendben történő foglalkoztatást megelőzően – írásban tájékoztatták.

A munkaidő-beosztás általános szabályai

25.§

1. Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztását egy

havi időtartamra, a munkaidőkeret életbe lépését megelőző hónap 23-áig (február hónapban 21-éig) kell írásban közölni a munkavállalóval. A munkaidő-beosztás másodpéldányát a munkavállalónak át kell adni. A munkaidő-beosztás alapbizonylata a munkáltató által vezetett nyilvántartás, a munkabér-elszámolás ez alapján történik. Nem kell másodpéldányt adni, ha a munkavállaló ezt nem igényli, és erről írásban nyilatkozik. A munkavállaló ezen nyilatkozata visszavonásig érvényes.

A munkaidő-beosztás a munkavállaló írásbeli kérése vagy hozzájáruló nyilatkozata alapján – az általa megadott – e-mail címre történő továbbítással is közölhető.

Abban az esetben, ha a határnap munkaszüneti napra vagy vasárnapra esik, a munkaidő-beosztást a megelőző munkanapon kell a munkavállalóval közölni.

A munkáltató a munkavállalók munkaidő-beosztását – személyes közlés helyett – a helyben szokásos módon is közölheti jogérvényesen a munkavállalókkal.

A keresőképtelenség leteltét követő munkaidő-beosztás – legfeljebb egy heti időtartamra, az írásbeliség utólagos teljesítése mellett – két tanú jelenlétében telefonon is közölhető a távollévő munkavállalóval. A munkaidő-beosztás határidőben történő közlését – együttműködési kötelezettsége alapján – a távollévő munkavállaló is köteles a legcélszerűbb módon és elvárható időn belül kezdeményezni.

Az előre közölt munkaidő-beosztás a KSz 26.§ szerint módosítható.

2. A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe kell venni a teljes munkaidőre, a pihenőidőkre, valamint a rendkívüli munkaidőkre vonatkozó szabályokat is.

3. A munkaidő-beosztás fajtái:

a) egyenlő (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő, figyelemmel a 24.§ 1. pontjában foglalt rendelkezésre is)

b) egyenlőtlen (a munkafeladatok függvényében a munkanapokra (szolgáltatokra) a beosztott, teljesített munkaidő eltérő mértékű)

c) rugalmas (a munkaidő beosztását és felhasználását a munkaidő felét el nem érő részben a munkavállaló, egyebekben a munkáltató határozza meg)

d) osztott munkaidő (a napi munkaidőt (szolgáltatot) kettő részletben kell teljesíteni)

4. A munkaidő-beosztásnál a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák időtartamát is figyelembe kell venni

5. Amennyiben az Mt.113.§ (1) bekezdés a) illetve b) pontjában említett munkavállaló nincs az Mt.128.§-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és a gyermeke ellátottságára vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt kifejezett kérelmet nyújt be a munkakörében és az ahhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatásra, akkor az Mt.113.§ (2)-(3) bekezdésében foglalt korlátozásokat – az Mt.135.§ (2) bekezdés i) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.

A munkaidő-beosztás módosítása

26.§

1. A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató munkaidőkeret alkalmazása esetén legalább hét nappal korábban módosíthatja.

A módosításról a munkavállalót egyidejűleg írásban értesíteni kell. A munkaidő-beosztás

módosítása utólag is ellenőrizhető módon, áthúzással, és a módosítást végző személy egyidejű aláírásával történik.

A vezénylés eredeti adatainak a változtatás után is olvashatónak kell maradnia. A munkaidő-beosztás módosításának megfelelő módon történő utólagos ellenőrzését számítógépes rendszerek esetében is biztosítani kell.

2. A munkaidő-beosztás hét vagy annál kevesebb napon belül csak:

- a) a munkavállaló írásbeli kérelmére,
- b) a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható.

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztásban az Mt. 105.§ (4) és 106.§ (2) bek. alapján kijelölt vasárnapra eső pihenőidő havonta egy alkalommal csak a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján – ugyancsak vasárnapra - helyezhető át.

Nem kell a munkavállalóval megállapodást kötni, ha a módosításra az Mt. 108.§ (2) bekezdésében, illetve a KSz 10.§ (2) bekezdésében foglaltak miatt kerül sor.

A kikért szakszervezeti tisztségviselő helyett szolgálatba állított munkavállalót a rendkívüli átvezénylési díj megilleti.

3. A 2. b) pont szerinti megállapodás esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 2.000 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

4. Nem minősül munkaidő-beosztás módosításnak:

- a) ha az adott szolgálat részben elmarad, azaz a munkavégzés a munkaidő-beosztás szerinti időpontban elkezdődik, de attól korábban véget ér,
- b) ha az adott szolgálat teljes egészében elmarad.

Az állandó nappalos munkavállalók

munkaidő-beosztása

27.§

1. Az állandó nappalosok munkaideje – feltéve, hogy az e §-ban meghatározott más munkaidő-beosztások nem kerülnek alkalmazásra – a munkaidőkeret előírt munkanapjaira egyenlően oszlik meg.

A munkáltató ez irányú rendelkezése esetén, a hét utolsó munkanapján a teljes napi munkaidőnél rövidebb, – de legalább 4 órai – munkaidőtartam is megállapítható. Ilyen esetben a hét többi munkanapján a munkaidő arányosan növekszik.

2. Azokon a szolgálati helyeken, illetőleg azokban a munkakörökben, ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeznek, egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehet alkalmazni.

3. Megfelelő technikai feltételek megléte esetén rugalmas munkaidő-beosztás is alkalmazható.

A rendes munkaidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

28.§

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 a napi teljes munkaidőt kell elszámolni.

2. A különböző vizsgákra (szakvizsgákra) előkészítő oktatáson eltöltött idő – ha ezen a munkavállaló részvétele nem kötelező – nem munkaidő.

3. Az időszakos és a munkáltató által kért soron kívüli alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges és igazolt tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.

Az orvosi vizsgálatra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell, az orvosi vizsgálatot érintett napra (napokra) tényleges szolgálatot tervezni nem szabad.

Az elővezénylés során az orvosi vizsgálatot érintett napra a munkavállalók részére legalább 4 óra munkaidőt kell tervezni.

Ettől eltérni csak abban az esetben lehet, ha a munkavállaló orvosi vizsgálata előre tervezhető módon – figyelemmel komplex vizsgálataira – ennél hosszabb időt vesz igénybe.

A több napot érintő orvosi vizsgálat esetén – minden vizsgálati napra – az előzőek szerint 4 órára kell vezényelni a munkavállalót.

Amennyiben az orvosi vizsgálatra kiküldetés keretében kerül sor (KSz 56/C §) - munkavállalót a munkaidőn kívüli utazással töltött időre megilleti az utazási idő díjazása is (KSz.56/C.§ 4. pont).

Ha a munkavállaló az orvosi vizsgálatot önhibájából elmulasztja – amennyiben érvényes orvosi alkalmassági vizsgálatot nem rendelkezik – a munkavégzéstől el kell tiltani, és az orvosi vizsgálat elvégzéséig munkabérre nem jogosult.

4. 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 teljesítse.

(Az utólagos teljesítés ideje nem rendkívüli munkaidő.)

5. a) Amennyiben a munkáltató a munkavállalót meg akarja hallgatni, akkor ezt elsődlegesen a munkavállalóval előzetesen közölt (KSz 25.§ 1. pont) munkaidő-beosztás szerinti, vagy a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával (KSz 26.§ 1. pont) rendes munkaidőben kell megtennie.

b) Ha a munkavállaló a) pont alapján történő meghallgatása az előzetesen közölt munkaidő-beosztáson belül a munkakör jellege vagy egyéb ok miatt nem lehetséges, akkor a munkavállalót az előzetesen közölt munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidejéhez közvetlenül kapcsolódóan (azt megelőzően vagy azt követően) kell meghallgatni, amelynek időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.

c) Amennyiben a b) pont szerinti meghallgatás - figyelemmel az Mt. 99. §-ban foglaltakra – azért sem lehetséges, mert a munkavállaló hosszabb időtartamú meghallgatása indokolt, akkor arra kivételesen olyan napon is sor kerülhet, amelyen a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége nincs. Ez esetben meghallgatások tényleges időtartamát – de legalább négy óra időtartamot – rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni. Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült tanúkénti meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

Kerfi *Mi*

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy – erre irányuló munkavállalói szándék esetén – a munkavállaló munkáltató által kezdeményezett meghallgatása során, biztosítja számára képviselő igénybevételének lehetőségét. A képviselő igénybevételének előzőek szerinti lehetőségéről a munkavállalót a meghallgatás időpontjáról szóló értesítéssel egyidejűleg tájékoztatni kell.

3. FEJEZET

A RENDKÍVÜLI MUNKAIIDŐK

A rendkívüli munkavégzés

29.§

1. Az Mt. 107.§ alkalmazásában rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés,
- b) a munkaidőkereten felül végzett munka,
- c) pihenőnapon végzett munka,
- d) rendkívüli munkavégzésként elrendelt munkaszüneti napi munkavégzés,
- e) készenlét alatt elrendelt munkavégzés, valamint
- f) az ügyelet

tartama.

A b) pont szerinti rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén a munkaidő-beosztás közlésekor meg kell pontosan határozni a rendkívüli munkavégzésként elrendelt időtartam (szolgálat) kezdő és befejező időpontját. Amennyiben a munkáltató az így kijelölt szolgálatot vagy szolgálatrészt teljesíti, a teljesített munkaidőre abban az esetben jár – munkaidőkereten felüli munkavégzés jogcímén – díjazás, amennyiben a szolgálat vagy szolgálatrész ténylegesen munkaidőkereten felül teljesült.

2. A munkavállaló számára naptári évenként összesen legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

3. A rendkívüli munkavégzést az indok megjelölésével írásban kell elrendelni. Az indok közlésével szóban is elrendelhető a rendkívüli munkavégzés, ha arra az Mt.108.§ (2) bekezdésében meghatározott esetek miatt kerül sor, vagy ha az írásbeli elrendelésnek egyéb objektív akadálya van.

4. E § alkalmazásában akkor minősül a rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 44.§-ban meghatározott időszakokban kerül sor.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

30.§

1. Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót a rendes munkabéréen felül az alábbi mértékű pótlék illeti meg:

1 – 20 óráig	50%
21- 150 óráig	75%
151- 200 óráig	100%

A 300 órás rendkívüli munkaidő mennyiségbe valamennyi rendkívüli munkaidő tartama beszámít.

2. Az évi 200 óra feletti rendkívüli munkavégzés elrendelése előtt a munkavállalót nyilatkoztatni kell, hozzájárulása nélkül a munkavállaló további rendkívüli munkavégzésre mindaddig nem vezényelhető, amíg más, a hozzájárulást adó munkavállalóval a feladat teljesíthető.
3. A 29.§ 1. pontjának c) és d) alpontjában felsorolt rendkívüli munkavégzések díjazására az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók, kivéve, ha a jelen § szerint sávosan megállapított rendkívüli munka pótlék mértéke a munkavállalóra nézve kedvezőbb.
4. A rendkívüli munkavégzésként felmerülő időket az elszámolás szempontjából külön kell nyilvántartani és felmerülésük jogcímén egyszeresen díjazni.
5. A rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani. Ha a munkavállaló írásbeli kérelmére a rendkívüli munkavégzés pótlékát szabadidővel váltják meg, a rendkívüli munkaidővel azonos mértékű szabadidőt a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, feltéve, hogy a kérelmet a munkavállaló a munkáltató egyoldalú munkaidő-beosztását lehetővé tevő időpontig előterjesztette. Ha a rendkívüli munkavégzés pótlékát szabadidővel váltják meg, a rendkívüli munkavégzés idejére – a rendkívüli munkavégzés pótléka kivételével – valamennyi bérelemet el kell számolni. A pihenőnap munkavégzés szabadidővel történő megváltása (másik pihenőnap kijelölése) esetén azonban 50% rendkívüli munka pótlékot az Mt.143.§-a szerint el kell számolni.
6. Nem jár a rendkívüli munkavégzésért sem szabadidő, sem pénzbeli díjazás a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló részére.
7. A munkavégzési kötelezettség alóli jogszerű mentesülés (Mt.55.§) miatti távollét – így különösen a keresésképtelen betegség és a szabadság időtartama – rendkívüli munkavégzést vagy munkaidőhiányt nem eredményezhet.
8. Többhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzést az alkalmazott munkaidőkeret végén kell megállapítani és elszámolni. Valamennyi egyéb rendkívüli munkavégzést a felmerülésük hónapjában kell elszámolni.

A készenlét

31.§

1. Készenlétnek minősül a munkavállaló által megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő szolgálat, amely alatt a munkavállaló a rendes munkaidején kívül köteles meghatározott ideig munkavégzésre készen állni.
A munkáltató a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyét – amennyiben az a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – a készenlét eltöltésének helyéül köteles elfogadni. A munkavállalót az elérhetőség helyének és módjának közlésén túlmenően további közlési kötelezettség nem terheli.

2. A készenlélet a munkáltatói jogkörgyakorló köteles – írásban – annak megkezdése előtt legalább 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre – az 1. foglaltak figyelembevételével – elrendelni. Írásbeli elrendelésnek minősül a készenléti beosztás elkészítése és annak a munkavállaló által kimutatható tudomásulvétele is.
3. A munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el. A munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás ennél magasabb mértéket is meghatározhat.
4. A munkavállalót a készenlétet követően – amennyiben készenlét alatt munkavégzés elrendelésére nem került sor – nem illeti meg pihenőidő.
5. A készenlét időtartamára évi 300 óráig a munkavállalót az alpbér 25%-a, 300 órát meghaladó időmennyiségre 30%-a illeti meg.
Ha a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával vagy külön írásbeli megállapodás alapján a készenlétet a munkáltató telephelyén töltötte el, díjazására a 33§ 2. pontjában foglaltakat kell alkalmazni.
6. A készenlét alatt elrendelt munkavégzés (KSz 29.§ 1.e) pont) esetén a KSz 30.§ szerinti díjazás a munkavállalót a riasztástól a készenlét helyére történő visszaérkezésig illeti meg.
Eltérő írásbeli megállapodás hiányában a munkáltató kötelezettsége a munkavállalónak a munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés befejeztével a készenlét helyére történő eljuttatása.
7. E § alkalmazásában akkor minősül a készenlét munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 44.§-ban meghatározott időszakokban kerül sor.

Az ügyelet
32.§

1. Ügyeletnek minősül a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő – a munkavállaló rendes munkaidején kívül eső – rendelkezésre állás.
2. Az ügyelet díjazása:
 - a munkanapra elrendelt ügyelet esetében az alpbér 50%-a,
 - a pihenőnapra, munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetében az alpbér 65%-ailleti meg a munkavállalót.

Az ügyelet esetében a pihenés feltételeit biztosítani kell. (lefekvés, kézmosás lehetősége)

E § alkalmazásában akkor minősül az ügyelet munkaszüneti napon elrendeltnek, ha arra a KSz 44.§-ban meghatározott időszakokban kerül sor.



4. FEJEZET A PIHENŐIDŐK

A munkaközi szünet **33.§**

1. A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama
 - a) a hat órát meghaladja, 20 perc,
 - b) a kilenc órát meghaladja, további 25 percmunkaközi szünetet kell biztosítani.
2. A munkaközi szüneteket – 45 perc időtartamban – összevontan is ki lehet adni, feltéve, hogy ezt a technológiai feltételek lehetővé teszik. Az összevont munkaközi szüneteket legalább 3 óra munkavégzést követően lehet kiadni.

A napi pihenőidő **34.§**

1. Amennyiben a munkáltató a napi munka befejezését követő napra munkavégzési kötelezettséget ír elő a munkavállalónak, akkor az Mt.104.§ szerinti napi pihenőidőt köteles biztosítani.
2. A fordulós (váltásos) munkarendűek napi pihenőideje 12 óra, amelyet a lakásra (állandó vagy ideiglenes tartózkodási helyre) való érkezéstől az onnan való munkába indulásig kell figyelembe venni. Egyéni vagy kollektív erejű megállapodás ettől a mértéktől – az Mt.104.§ (2) bekezdésében foglalt esetekben – eltérhet, de a napi pihenőidő 8 óránál kevesebb nem lehet.

A fordulós (váltásos) munkarendűek pihenőnapjaira vonatkozó eltérő rendelkezések

35.§

1. A fordulós szolgálatot ellátók heti kettő pihenőnapját oly módon kell kijelölni és kiadni, hogy két szolgálat között legalább 48 óra, megszakítás nélküli pihenőidő legyen. Havonta legalább egy alkalommal a 48 órás pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy abba egy teljes szombat és vasárnap is beleessen.
2. A pihenőnapokat (a pihenőidőket) a KSz 25.§ 1. pontjában foglaltak szerint közölt munkaidő-beosztásban kell kijelölni és arról a munkavállalót kimutathatóan értesíteni kell. A pihenőnapot (pihenőidőt) annak kezdő és befejező időpontjai feltüntetésével kell kijelölni.
3. A munkáltató és Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezetek megállapodása vagy a munkavállaló írásbeli hozzájárulása alapján a megszakítás nélküli, több műszakos munkarendben, valamint egyéb munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében az alkalmazott munkaidőkereten belül kettőnél több pihenőnap összevontan is kiadható. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező.

4. A munkavállaló részére a jelen § 1-2. pontjában meghatározott pihenőnapok helyett hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható az Mt. 106. §-ban foglaltak alapulvételével. Ez esetben azonban a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidőben részesülnie kell.
5. Fordulószolgálatot ellátó munkavállalók esetében havonta legalább egy alkalommal a heti pihenőidőt vagy
 - szombat 0 óra és vasárnap 24 óra közötti időszakban kell biztosítani, vagy
 - a szombat reggeli műszakváltástól a hétfő reggeli műszakváltásig tartó időszakban kell biztosítani oly módon, hogy annak időtartama a 47,5 órát elérje, és abba – eltérő megállapodás hiányában – a szombat reggel 8 órától hétfő reggel 5 óráig tartó időszak is beleessen.
6. A nyújtott műszakos és nyújtott nappalos munkarendű, valamint a fordulós (váltásos) munkarendűekre vonatkozó eltérő szabályok:
 - a) A nyújtott műszakos és a nyújtott állandó nappalos munkarendű, valamint az egyéb munkarendben foglalkoztatott munkavállalók heti kettő pihenőnapját két szolgálat között kell biztosítani úgy, hogy hetente két egymást követő naptári nap legyen pihenőként kijelölve. Havonta legalább egy alkalommal a heti kettő pihenőnapot szombaton és az azt követő vasárnap kell kiadni.
 - b) Négybrigádos munkarend esetén a heti pihenőidőt a két szolgálat közötti hosszú (46–50 órás) szabadidőben kell biztosítani.
 - c) 12/24-es munkarend esetén a heti pihenőidőt közbeváltással kell biztosítani.
 - d) Ha a munkavállaló munkarendje megváltozik (pl. négybrigádos fordulóról 12/24-es fordulóra térnek át), a pihenőidőt a megváltozott munkarend szerint kell kiadni, amelyről a munkavállalót előzetesen értesíteni kell.
7. A 6. pont a) alpontjában foglaltaktól eltérő megállapodás alapján a heti pihenőnapok nem egymást követő (egybefüggő) napokra is kijelölhetőek a nyújtott műszakos, nyújtott állandó nappalos és az egyéb munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében. Ebben az esetben havonta legalább egy alkalommal a vasárnapot kell kijelölni pihenőnapnak.

Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

36.§

1. Amennyiben a munkavállaló munkáltatói kötelezés alapján olyan tanfolyami képzésen vesz részt, amely levelező tagozatos tanfolyamnak minősül, mivel annak lebonyolítására nem folyamatosan az egymást követő munkanapokon kerül sor, a munkavállalót a képzéshez tartozó elméleti óraszám alapján az alábbi tanulmányi munkaidő-kedvezmény illeti meg:
 - a) 24 elméleti órászámtól 64 elméleti órászámig 1 munkanap (8 óra) szabadidő,
 - b) 65 elméleti órászámtól 144 elméleti órászámig 2 munkanap (16 óra) szabadidő,
 - c) 145 elméleti órászámtól 296 elméleti órászámig 3 munkanap (24 óra) szabadidő,
 - d) 297 elméleti órászámtól pedig 4 munkanap (32 óra) szabadidő.

2. Tekintettel az alacsony elméleti óraszámú képzések kifejezetten gyakorlati jellegére, nem illeti meg a jelen § alapján tanulmányi munkaidő-kedvezmény a munkavállalót, amennyiben az elméleti óraszám 24 óránál kevesebb, illetve ha az adott tanfolyami képzés elméleti vizsga nélkül, kizárólag gyakorlati vizsgával zárul.
3. Amennyiben a képzés hatósági vizsgával (vizsgákkal) zárul, akkor a munkavállalót hatósági vizsgáknaként további 1 munkanap (8 óra) szabadidő illeti meg.
4. A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.
5. A munkaidő-kedvezmény a vizsgára való felkészülést szolgálja, ezért az utólag nem vehető igénybe.
6. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg.
7. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.
8. E § hatálya nem terjed ki főiskolai vagy egyetemi (Bsc, Msc) képzésekre.

Rendkívüli szabadság
37.§

Röntgenelési tevékenységet ellátók rendkívüli szabadsága:

Az éves pótszabadság minden év november 15-ig kerül megállapításra, melynek mértéke legfeljebb 5 munkanap – napi legalább 3 órás folyamatos röntgenelési tevékenység végzése esetén, illetve ez csökkenhet a ténylegesen elvégzett röntgenelési tevékenység arányáig a teljes munkaidőhöz viszonyítva.

Ennek mértéke:

max.	50 röntgenelési műszakig	1 nap
max.	100 röntgenelési műszakig	2 nap
max.	150 röntgenelési műszakig	3 nap
max.	200 röntgenelési műszakig	4 nap
200 fölötti	röntgenelési műszak esetén	5 nap

A viszonyítási időszak értelemszerűen évente január 1-től december 31-ig terjedően.

Pótszabadság
38.§

1. Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.
2. 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 kettő munkanap pótszabadság illeti meg.

Kenyő *Zoltán*

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

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

A szabadság és betegszabadság kiadása és elszámolása

39.§

1. A szabadságot és a betegszabadságot – az Mt.124.§ és 126.§-ában foglaltaknak megfelelően – a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni oly módon, hogy az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a szabadság (betegszabadság) kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.
2. A munkáltató által a munkaidő-beosztás elkészítésekor előre tervezhető (a munkaidő-beosztás készítésekor ismert) szabadság és betegszabadság napjaira a munkavállaló munkakörére érvényes napi teljes munkaidőt kell tervezni és elszámolni.
3. A munkaidő-beosztás készítésekor még nem tervezett szabadság és keresőképtelen betegség miatti távolléttel érintett munkanapokra a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztás szerint betervezett le nem dolgozott (kieső) munkaidőt kell elszámolni a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően.
4. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig jogosult kiadni (Mt.123,§ (5) bek.c) pont)
5. A szabadság kiadása során a munkáltató rendelkezése alatt álló rész összefüggő 14 napot el nem érő tartamú részletekben is kiadható. A szabadság kiadása során a munkavállaló méltányos érdekeire is figyelemmel kell lenni.
6. A munkavállaló jogosult a rendelkezésére álló szabadságrész (7 munkanap) több részletben történő igénybe vételére. A szabadság tartamára eső munkaidő-beosztás a munkáltató részéről nem módosítható.
7. A szabadság kiadásának időpontjára vonatkozó közlési kötelezettségét mind a munkáltató, mind a munkavállaló köteles a szabadság megkezdését megelőzően legalább hét nappal írásban teljesíteni.



Termelési szünet

40.§

A MÁV VAGON Kft-ben – technológiai okokból - nyári és év végi termelési szünet rendelhető el, amelynek időpontjáról a munkáltató és a szakszervezetek egyeztetni kötelesek.

A termelési szünet idejére a munkáltató a munkavállalók részére szabadságot ad ki.

5. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSÁNAK SZABÁLYAI

Az alapbér megállapítása

41.§

A MÁV VAGON Kft. valamennyi munkavállalójának alapbérét havi bérben kell megállapítani.

A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapítása

42.§

1. A 2. sz. mellékletben meghatározott munkakört betöltött munkavállaló munkabérét ezen § szerint kell megállapítani feltéve, hogy
 - a) munkakörének ellátására az egészségi állapotának szolgálatból származó megromlása miatt véglegesen alkalmatlanná vált, s emiatt más munkakörben kell foglalkoztatni, ha
 - b) a munkavállalónak a 6. sz. mellékletben meghatározott munkakörökben eltöltött szolgálati ideje a 15 évet eléri.

(A 2. sz. mellékletben feltüntetett munkaköröket kiterjesztően értelmezni nem lehet, illetőleg más tevékenység ellátásnak ideje figyelembe nem vehető. Ha a munkavállaló a 2. sz. mellékletben feltüntetett munkakörök közül többen is dolgozott, ezeket az időket össze kell számítani)

2. A munkakör betöltésére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságot kizárólag foglalkozás-egészségügyi szakorvos állapíthatja meg.
3. A munkavállaló részére a munkakörére vonatkozó végleges egészségi alkalmatlanságának megállapítását követően olyan munkakört kell felajánlani, amelyhez a szükséges szakképzettséggel és egészségi alkalmassággal rendelkezik, és amely munkakör betöltése esetén a korábbi távolléti díjához képest keresetvesztés nem éri.
4. Ha a munkáltató a végleges egészségi alkalmatlanság miatt az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható munkavállalónak az alkalmatlanság megállapítását követő 1 éven belül a munkáltató működésével összefüggő okra alapítottan felmond, az Mt. és a KSz szerint járó végkielégítéssel felül további 5 havi szociális juttatást biztosít.

Kent
2010

5. Ha a munkavállaló további foglalkoztatására olyan munkakörben kerül sor, amelyben a távolléti díja nem éri el a korábbi munkakörében elérhető távolléti díjának 85 %-át, akkor a munkavállaló munkabérét eddig a mértékig ki kell egészíteni (bérkiegészítés).
Az elérhető távolléti díj megállapításánál a munkavállaló korábbi részletes tervezési egységével, munkakörével és munkarendjével megegyező aktív és jogi-statisztikai állományban lévő munkavállalók távolléti díjainak középértékét (mediánját) kell alapul venni. Viszonyítási alapul szolgáló munkakör hiányában a személyi pótlékot – a továbbiakban – a munkáltatónál megvalósult átlagos éves bérfelértékelés mértékével kell növelni.
Amennyiben a munkavállalót utóbb részmunkaidőben foglalkoztatják, akkor az előzőekben meghatározott, elérhető távolléti díjat is ennek arányában lehet csak figyelembe venni.
6. A bérkiegészítést személyi pótlék címén a bérköltség terhére kell folyósítani.
7. A személyi pótlék összegét félévenként, legkésőbb január 31. napjáig és július 31. napjáig, illetőleg a munkavállaló alapbérének megváltozásakor felülvizsgálni, és szükség esetén módosítani kell.
8. A munkavállalót megillető személyi pótlék összegének megállapítása során figyelembe kell venni a baleseti járadék, a rendszeresen folyósított kártérítés vagy más járadék együttes összegét is.
9. Ezen § rendelkezései nem terjednek ki az ezt szabályozó külön jogszabály alapján rehabilitációs ellátásra jogosultak.

BÉRPÓTLÉKOK

A műszakpótlék

43.§

1. A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók műszakpótlékának mértéke:
 - a) a délutáni műszakban végzett munka után járó törzsbér 20%-a;
 - b) az éjszakai műszakban végzett munka után járó törzsbér 40%-a.
2. A ténylegesen teljesített munkaidőre járó törzsbér 30%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat.
3. A havi törzsbér 10%-ának megfelelő összegű műszakpótlék illeti meg a nyújtott műszakos munkarendben és a nyújtott állandó nappalos munkarendben foglalkoztatott munkavállalót, ha az átlagos napi munkaidő eléri a 11 órát.
4. A havi törzsbér 5%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg a munkavállalót, ha heti négyszer 10 órás munkaidő beosztás szerint foglalkoztatott.
5. Egyéb munkarend alkalmazása esetén a műszakpótlék mértékét a munkáltató és a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek megállapodása állapítja meg.
6. Műszakpótlék csak a ténylegesen teljesített munkaidőre, illetve a KSz valamely rendelkezése által



ilyenek elismert időtartamra számolható el.

A munkaszüneti napi munkavégzés pótléka

44. §

A munkavállalót 120% bérpótlék illeti meg az alábbi időszakokban teljesített munkaidőre:

- a) az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napon 0 órától 24 óráig, továbbá
- b) húsvétvasárnap 0 órától 24 óráig,
- c) pünkösdvasárnap 0 órától 24 óráig,
- d) december 24-én 18 órától 24 óráig
- e) december 31-én 18 órától 24 óráig

Bagolyműszak pótlék

45. §

Amennyiben az egyéb munkarendben (KSz 24.§ 1. pont h) alpont) foglalkoztatott munkavállaló éjszakai munkavégzése egymást követően legalább kettő, de legfeljebb öt éjszakára vonatkozik, a munkavállalót az éjszakai műszak idejére 60% műszakpótlék illeti meg („bagolyműszak”).

Amennyiben a munkakezdés 05.30 és 06.00 óra között kezdődik – a munkába járást figyelembe véve – erre az időszakra nem illeti meg a munkavállalót műszakpótlék

Időszakosan az átlagostól eltérő (nehezebb, rosszabb) munkakörülmények pótléka

46. §

A sörét-, szemcse- és homokszóró, valamint a járműmosó tevékenységet végző munkavállalók 200 Ft/óra díjazásra jogosultak.

A pótlékok a munkahelyi vezető nyilvántartása alapján a ténylegesen az adott tevékenységgel eltöltött időre számítandóak.

A jelen § alkalmazása szempontjából

- sörét-, szemcse- és homokszóró tevékenységnek minősül a szemcseszóró kabinban, védőruházatban végzett felületelőkészítés,
- járműmosó tevékenységnek minősül a magasabb rendű karbantartáshoz kapcsolódó, kijelölt álláshelyen, nedves, vizes környezetben, speciális maró hatású tisztítószerrel végzett tisztítási tevékenység.

Csoportvezetői pótlék

47. §

A csoportvezetői feladatokat, külön megbízás alapján ellátó munkavállalókat pótlék illeti meg.

A pótlék mértéke a munkavállaló alapbérének 10% a.

Mentési és helyreállítási pótlék

48.§

1. Kár-elhárítási- és mentési munkákat külön megbízás alapján ellátó munkavállalót pótlék illeti meg a riasztástól a telephelyre történő visszaérkezésig terjedő időtartamra.
2. A pótlék mértéke a munkavállaló alapbérének 10%-a.
3. Nem illeti meg az e §-ban foglalt pótlék a munkavállalót, ha kár-elhárítási, illetőleg mentési feladatát készenlét (ügyelet) keretében látja el.

Éjszakai pótlék

49.§

Azokat a munkavállalókat, akik műszakpótléokra nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek (22–06 óra között), az éjszakai munkavégzés tartamára az alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék illeti meg.

Amennyiben a munkakezdés 05.30. és 06.00 óra közé kezdődik – a munkába járást is figyelembe véve – erre az időszakra nem illeti meg a munkavállalót éjszakai pótlék.

Nyelvtudási pótlék

50.§

A munkavállalókat az idegen nyelv ismerete alapján megillető külön juttatás szabályait a munkáltató külön utasításban szabályozza.

Felügyeleti pótlék

51.§

1. Azokban a munkakörökben, amelyekben jogszabály vagy munkáltatói utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a felügyelet alatti munkavégzés idejére az alapbére 30%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.
2. Jelen szabályozás szempontjából felügyelet alatti munkavégzésnek minősül a felügyeletet ellátó munkavállaló és a felügyelet alatt álló munkavállaló szolgálatának azon része, amely alatt a felügyelt munkavállaló ténylegesen a felügyeletet ellátó munkavállalóval együttesen végzi a munkáját, ideértve a fel- és lejelentkezési időket is.
3. A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is.
4. 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.



Szaktanulmányok külön díjazása szaktanulmány-tanuló oktatásáért

52.§

Ha a középfokú nappali tagozatos szakképzésben részt vevő tanuló az évközi és nyári gyakorlatát a szakirányának megfelelő végzettséggel és legalább két éves gyakorlattal rendelkező személy mellett tölti el, a tanuló felügyeletét – külön megbízás alapján – ellátó szakembert (patronáló munkavállalót) nevelő, oktató tevékenységéért, az ilyen tevékenységre fordított idő arányában,

- egy tanuló felügyelete esetén alapbérének 12,5%-át,
- két tanuló felügyelete esetén alapbérének 25,0%-át

kitevő oktatási pótlék illeti meg, melyet a szakképzési hozzájárulás terhére a havi munkabérével együtt kell a munkavállaló részére kifizetni.

Vállalati gépjárművek rendszeres vezetésének pótléka

53.§

1. Az üzemi gépjárművet üzemben tartó szervezeti egység vezetője, ha az adott gépjármű vezetésére főfoglalkozású gépjárművezetőt nem foglalkoztat, munkavállalójával megállapodhat, hogy a munkavállaló munkakörének ellátása mellett gépjármű-vezetési feladatot is rendszeresen ellát.

Ennek feltételei a következők:

- a) a munkakör vagy feladat ellátása ezáltal gazdaságosabb, és
- b) a munkavállalónak az adott járműkategóriára érvényes vezetői engedélye van.

2. A munkavállalót az igazoltan teljesített km után – függetlenül a vezetett gépjármű típusától – 7 Ft/km vezetésű pótlék illeti meg.
3. E paragrafus rendelkezéseit kell alkalmazni abban az esetben is, ha a munkavállaló által vezetett gépjárművet a MÁV VAGON Kft. bérlő.

A gépjárművezetők elismerése

54.§

A közúti gépjárművezetők részére a balesetmentes közlekedésért az alábbi jutalmakat kell kifizetni:

250.000 km	15000 Ft
500.000 km	30000 Ft
1.000.000 km	45000 Ft
1.500.000 km	60000 Ft

Urosi

Kupits

Hatósági tanúzás külön díjazása

55.§

Amennyiben a munkavállaló hatóság előtti tanúmeghallgatására – a munkáltató érdekkörében felmerült okból – heti pihenőnapján (pihenőidejében), szabadnapján vagy szabadsága alatt kerül sor, a munkavállaló 8 000 Ft/nap külön díjazásra jogosult.

A tanúmeghallgatás és az utazás ideje nem minősül munkaidőnek.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

56.§

(Átírányítás, kiküldetés, kirendelés közös szabályai)

1. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősül:
 - a) átírányítás, illetve ennek speciális formája a helyettesítés,
 - b) kiküldetés,
 - c) kirendelés.
2. Az 1. pont a)-c) pontjában meghatározott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás együttes időtartama naptári évente a 1056 órát nem haladhatja meg. A 56/A.§ 2. pontja szerinti megállapodás létrejötte esetén a 1056 óra az átírányítás 528 órán felüli óraszámával azonosan növelhető.
3. Amennyiben az 1. pont a)-c) pontjában meghatározott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama alatt a munkavállaló legalább egy munkanapot (szolgálatot) elérő időtartamban mentesül a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, a távollét ideje a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamába nem számít be.
4. Az osztott munkaidő munkamentes részét az elrendelt munkavégzés tartamába be kell számítani.
5. Az 1. pont a)-c) pontjában meghatározott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást minden esetben írásban és lehetőség szerint előzetesen kell elrendelni, egyidejűleg meghatározva annak várható időtartamát, az elvégzendő feladatokat és megjelölve az ezért járó díjazást, illetve annak jogalapját is.

Amennyiben az írásbeli elrendelésre előzetesen nincs lehetőség, akkor az elrendelés írásban foglalásának a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kezdetétől számított két munkanapon belül meg kell történnie.
6. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, életkorára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.
7. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra egyebekben az Mt.53.§, 58.§ és 60.§-ában foglaltakat kell irányadónak tekinteni.



Átírányítás

56/A.§

1. Az átírányításnak minősül a munkavégzés, ha a munkavállaló – a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján, az eredeti munkaköre helyett vagy mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 528 óra lehet.
2. Az átírányítás az 1. pontban meghatározott időtartamot - a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján - legfeljebb további 352 órával meghaladhatja.
3. Az átírányítás időtartamára a munkavállalót a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, de ez nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál.
Amennyiben a munkavállaló saját munkaköréhez képest magasabb MMK besorolású munkakörbe történik az átírányítása az előzőek szerint meghatározott díjazáson felül 528 óráig az alapbére további 10 %-ának, 529 és 704 óra között az alapbére további 20 %-ának, míg 705 óra és 880 óra között az alapbére további 30 %-ának megfelelő külön díjazás illeti meg.

Helyettesítés

56/B.§

1. Helyettesítésnek minősül az átírányítás (KSz 56/A.§) abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.
Helyettesítésnek minősül továbbá az is, hogy az adott szolgálati helyen a munkavállaló úgy látja el az adott szolgálatot, hogy az általa ellátott munkakörre irányadóan meghatározott technológiai létszám nem biztosított.
2. A helyettesítést végző munkavállalót megillető helyettesítési díjat a többletfeladat mennyiségének és jellegének figyelembevételével oly módon kell megállapítani, hogy annak mértéke legalább a helyettesített munkavállaló alapbérének 20 %-a legyen, de amennyiben a helyettesítést több munkavállaló egyidejűleg végzi a helyettesítési díjak összege ez esetben sem haladhatja meg a helyettesített munkavállaló alapbérének 40 %-át.
3. 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 mediánja.

Kiküldetés

56/C.§

1. Kiküldetésnek minősül a munkavégzés, ha a munkavállaló ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján – a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyen kívül teljesíti munkaköri kötelezettségét.

2. A kiküldetés mértéke nem haladhatja meg naptári évente a 352 órát. E rendelkezéstől eltérően, a munkáltató legfeljebb évi 528 óra elrendelésére jogosult az alábbi munkakörökben:
 - a) üzemi mérnök I.
 - b) üzemi mérnök II.
 - c) művezető I.
 - d) művezető II.
3. A kiküldetésben lévő munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, amelynek összege 500,- Ft. A napidíjat a munkaidő-beosztás alapján munkanapok vagy szolgáltatások szerint kell elszámolni. A napidíjat akkor is el kell számolni, ha az egy munkanapon (szolgáltatáson) belüli kiküldetések időtartamai összeszámítva érik el a 6 órát.
4. A munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkavégzési helyén kívüli tartós (megszakítás nélküli), legalább öt munkanapos kiküldetés esetén a 3. pontban meghatározott összegben felül az alábbi költségtérítésre is jogosult:

- 44 munkanapig	120,-Ft/szolgálat
- 44 munkanap felett	230,-Ft/szolgálat

Nem illeti meg az ezen pont szerinti összeg, ha bentlakásos (nappali tagozatos) tanfolyamon vesz részt, vagy külön utasítás alapján napidíjban részesül.
5. Amennyiben az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 105.§ (7) bekezdése szerint számított utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, az utazási időre – a kötetlen munkarendben foglalkoztattak kivételével – a munkavállalót alapbére illeti meg.

Kirendelés
56/D.§

1. Kirendelésnek minősül a munkavégzés, ha a munkavállaló a munkáját ideiglenesen, a munkáltató utasítása alapján – a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján – más munkáltatónál végzi.
2. A kirendelés során – eltérő megállapodás hiányában – a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a MÁV VAGON Kft., mint kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.
3. Kirendelés esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kirendelés során részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a KSz 56/A.§-56/B.§ rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
4. Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseket.

2011
Knyt

KÖLTSÉGTÉRÍTÉSEK

A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése

57.§

A munkavállaló részére a munkába járáshoz a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglalt, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címén elszámolható összeggel azonos költségtérítés jár, ha

- a) a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz,
- b) a munkavállaló munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak aránytalanul hosszú várakozási idővel tudna igénybe venni. A várakozási idő aránytalansága a munkavállaló személyi, családi és egyéb körülményeinek vizsgálata alapján állapítható meg, de az út megtételéhez szükséges időt meghaladó, vagy két órán túli várakozási idő mindenképpen aránytalan hosszúnak minősül.
- c) a munkavállaló mozgáskorlátozottsága miatt nem képes tömegközlekedési eszközzel közlekedni.

A mozgáskorlátozott munkavállalót a közigazgatási határon belüli munkába járás esetén is megilleti a költségtérítés, ha tömegközlekedési eszközzel nem képes munkába járni.

Egyebekben a 39/2010. (II.26.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

A MUNKABÉR VÉDELME

Munkabér előleg

58.§

1. Munkabér előleg a legalább 6 hónapi munkavisztonnyal rendelkező munkavállaló kérésére adható. A munkáltatótól tanulmányi ösztöndíjban részesült, első munkavisztonyt létesített munkavállaló munkába lépése után – kérelmére – munkabér előlegben részesíthető.
2. A munkabér előleg felső határa – figyelembe véve a munkavállaló nettó munkabérét, valamint a munkabérét terhelő levonásokat is – 240.000,- Ft, visszafizetési ideje legfeljebb hat hónap.
3. A munkabér előleg 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 munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) közösen dönt.

A munkabér kifizetésével kapcsolatos rendelkezések
59.§

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezhesse. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.

A távolléti díj számítása
60.§

Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján a munkavállalót munkavégzés hiányában távolléti díj illeti meg, akkor azt – eltérően az Mt. rendelkezéseitől 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 műszakpótléokra illetve éjszakai pótléokra 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)-(5) bekezdései szerint meghatározott, egy órára járó bérpótlékok összegeként kell meghatározni.

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 nincs munkavégzési kötelezettsége.

6. FEJEZET

A MÁV VAGON KFT. BÉREN KÍVÜLI JAVADALMAZÁSI RENDSZERE

I. ALANYI JOGON JÁRÓ JUTTATÁSOK

Biztosítási szolgáltatások
61.§

1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalót ért munkabaleset esetére a KSz 68.§-a szerinti szolgáltatásokat nyújtja.
2. A munkáltató munkavállalói javára nem munkabaleseti halál esetén is szolgáltatást nyújt, melynek összege 750.000 Ft. Ez az összeg az örökös (kedvezményezett) részére kerül kifizetésre.
3. A szolgáltatások jegyzékét a kapcsolódó eljárási renddel évente a munkáltató köteles a szakszervezetek rendelkezésére bocsátani, továbbá a helyben szokásos módon évente



közzétenni, illetőleg, ha biztosítást kötne, a szerződés tervezetét köteles előzetesen véleményeztetni a szakszervezetekkel.

4. Az 1. és 2. pontban foglalt kifizetési kötelezettségét a munkáltató, illetve a megbízásából eljáró biztosító az esemény tudomásra jutásától és a szükséges dokumentumok benyújtásától számított 30 napon belül teljesíti

Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás

62.§

Az alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás szabályait a 3. sz. melléklet tartalmazza.

Ruhaellátás

63.§

Munkáltató az alábbi munkaruhák juttatását vállalja:

- A fizikai dolgozók és a munkáltató által meghatározott munkavállalók bérruhában részesülnek.

A ruhák pénzbeli megváltása nem lehetséges.

II. RENDKÍVÜLI ÉLETHELYZETEKHEZ KAPCSOLÓDÓ JUTTATÁSOK

Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások

64.§

1. A munkáltató a rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatásokra 3.300 Ft/munkavállaló keretösszeget biztosít.
2. Rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy szociális helyzetük miatt rászoruló munkavállalók részére különös méltánylást érdemlő esetekben szociális segély adható.
3. Az a munkavállaló, aki egyenesági rokonát vagy házastársát temetteti el, – a munkáltató és az üzemi tanács közös mérlegelése és együttes döntése alapján – legfeljebb 60.000 Ft-ot meg nem haladó mértékű temetési segélyben részesíthető. A temetési segély Halotti anyakönyvi kivonat és a kérelmező nevére kiállított temetési számla másolatok, valamint a rokonsági fok igazolására alkalmas okirat másolatának a munkáltató részére történő bemutatása esetén fizethető ki.

III. MUNKAVÁLLALÓI LOJALITÁST ELISMERŐ JUTTATÁS

Munkavállalói lojalitást elismerő juttatás

65.§

1. A jelen § szerinti juttatásra a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, statisztikai állományban lévő munkavállaló jogosult, akinek a munkaviszonya – a jelen § szerinti

Koszt *Alvó*

feltételekkel – a kifizetést megelőző év december 1. napja és tárgyév november 30. napja között (elszámolási időszak) folyamatosan fennáll. A juttatás összege 2021. évben bruttó 300.000 Ft, amelynek kifizetése december hónapban, hóközi kifizetéssel történik.

2. Időarányosan jogosult továbbá a jelen § szerinti juttatásra 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 munkavállaló az elszámolási időszakban a munkaviszonyban töltött naptári napokra jogosult a jelen § szerinti juttatásra, az alábbiak szerint.
 - Amennyiben a fizetés nélküli szabadság időtartama nem haladja meg a 30 napot, akkor ezen időtartam jogszerző időnek számít. A 30 napot meghaladó, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadság teljes időtartama azonban nem minősül jogszerző időnek.
 - A 90 napot meghaladó, megszakítás nélküli keresőképtelen állományban lévő munkavállaló a 91. naptól nem jogosult a juttatás időarányos mértékére, kivéve, ha a munkavállaló munkabaleset miatt került keresőképtelen állományba.
 - Amennyiben kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között egyszer sincs egybefüggően a munkavállaló által keresőképes állományban eltöltött legalább 30 nap, akkor a keresőképtelen állományok időtartamát – munkabaleset kivételével – össze kell számítani és amennyiben a kettő vagy több keresőképtelen állomány összeszámított időtartama a 91 napot eléri, a jogosultság számításánál az előzőek szerint összeszámított időtartamból a 90 nap feletti részt figyelmen kívül kell hagyni.

Az előzőek szerinti szabály alkalmazásától a munkáltatói jogkörgyakorló – méltányolható ok fennállása esetén – abban az esetben jogosult eltérni, ha a munkavállaló a kettő vagy több keresőképtelen állomány időtartama között ténylegesen munkát végez. A tényleges munkavégzésbe azonban nem értendő bele a szabadság és az állásidő időtartama.

 - Az igazolatlanul távol lévő munkavállaló esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát az igazolatlanul távol töltött napok számával csökkenteni kell.
 - A jogi állományba kerülő, vagy onnan visszatérő munkavállalók esetében a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a jogi állományban töltött napok számával csökkenteni kell.
5. Nem jogosult a juttatásra az a munkavállaló, akinek az elszámolási időszakban
 - a. a munkaviszonya megszűnt, vagy
 - b. a felmondási idejét tölti, vagy
 - c. a munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.
6. Ettől eltérően jogosult azonban a juttatás időarányos részére az a munkavállaló,

- a. akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói felmondás által, a munkáltató működésével összefüggő, vagy egészségi alkalmatlanságra alapított okból szűnik meg,
- b. akinek a munkaviszonya az Mt. 64. § (1) bekezdés a) szerinti közös megegyezéssel vagy b) pontja szerinti munkáltatói vagy munkavállalói felmondás által arra tekintettel szűnik meg, hogy
 - az Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjasként minősül vagy
 - a korhatár előtti öregségi nyugdíj megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvényben foglaltak szerint korhatár előtti ellátásra jogosulttá vált.
- c. aki a MÁV-ÉVEK és MÁV-ESÉLY programban vesz részt azzal, hogy esetükben a munkaviszonyban töltött naptári napok számát a MÁV-ÉVEK, illetve MÁV-ESÉLY programban töltött napok számával kell csökkenteni.

7. FEJEZET

A HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK, VALAMINT A MUNKAVÁLLALÓI KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG SZABÁLYA

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények **66.§**

1. A munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – a kötelezettségzegés súlyával arányosan és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények 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. Az 1. pont alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezményeket – függetlenül azok tényleges végrehajtási időszakától – a jogerőre emelkedéstől számítva az általános munkajogi elévülési időn belül – az Mt. 286.§ (1) bekezdése alapján 3 évig – lehet és kell nyilvántartani.
3. A szolgálati megrovás (1.a) pont) olyan hátrányos jogkövetkezmény, amelynek alkalmazásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét – első alkalommal vagy csekély mértékben – vétkesen megszegő munkavállalóval szemben a munkáltató helytelenítését fejezi ki, és egyúttal az érintett munkavállalót felszólítja arra, hogy a jövőben tartózkodjék a munkaviszonyából származó kötelezettségének vétkes megszegésétől.
4. 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

Kosztán

terjedhet azzal, hogy az egy hónapra megállapított konkrét forint összeg nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó alapbérének 20%-át. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbére összegét.

5. 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.
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.
6. 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 keresetvesztést.
7. A más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés [1. e) pont] alkalmazása esetén együttesen kell figyelembe venni az 5. és 6. pontban foglaltakat. Ezen hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban a munkavállaló alapbérét az 5. pontban foglaltak szerint kell megállapítani, illetve erre tekintettel a 6. pont utolsó mondata nem alkalmazható.
8. 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) való jogosultsága.
9. 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.
10. A hátrányos jogkövetkezményt indokolt írásbeli határozattal kell megállapítani. A határozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslat módjáról és határidejéről [Mt. 287.§ (1) bekezdés c) pontja] szóló tájékoztatást, valamint azt, hogy határozattal szemben benyújtott keresetnek a hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásra nézve halasztó hatálya van.
11. Az 1. pont b)-e) alpont alapján kiszabott hátrányos jogkövetkezmény – figyelemmel a cselekmény súlyára, illetőleg a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállaló

személyi és családi körülményeire is – végrehajtását legfeljebb egy évi próbaidőre a munkáltatói jogkör gyakorlója felfüggeszheti.

Ha a próbaidő alatt az érintett munkavállaló nem követ el újabb olyan vétkes kötelezettségszegést, amelyért ismételen hátrányos jogkövetkezményt alkalmaznak vele szemben, a hátrányos jogkövetkezményt végrehajtani nem kell.

Ha viszont a próbaidő alatt újabb hátrányos jogkövetkezményt szabnak ki vele szemben, a felfüggesztett hátrányos jogkövetkezményt is végre kell hajtani.

12. A munkáltatói jogkör gyakorlója az 1. pont b)-e) alpontjában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele eltelt.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

67.§

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 háromhavi 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 kötelezettségszegéssel,
- d) jogerősen megállapított szabálysértés elkövetésével,
- e) jogerősen megállapított gondatlan vétséggel

okozta a kárt.

3. Amennyiben a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegő 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.

A munkáltató kártérítési kötelezettsége a munkavállalót ért munkahelyi baleset esetén

68.§

1. Ha a munkavállaló a munkabaleset (a továbbiakban: baleset) következtében meghal, megrokkann, részleges egészségkárosodást szenved, illetőleg keresőképtelen beteggé válik,

részére vagy örököse(i) részére a munkáltató – az Mt. 166–178. §-okban foglaltakon túlmenően – az alábbi kártérítési összegeket fizeti ki:

- a) baleseti eredetű halál esetén 1.500.000,- Ft
- b) baleseti eredetű teljes (100%-os) rokkantság esetén 2.500.000,- Ft
- c) balesetből eredő keresőképtelen betegséggel járó, folyamatos (megszakítás nélküli) keresőképtelen betegség esetén
 - legalább húsz munkanap esetén 35.000,- Ft
 - legalább harminc munkanap esetén 35.000,- Ft (további)
 - legalább negyven munkanap esetén 35.000,- Ft (további)

kártérítés illeti meg a munkavállalót.

Az elhunyt munkavállaló saját háztartásában eltartott, legfeljebb 15 éves – iskolai tanulmányok folytatása esetén legfeljebb 24 éves – gyermeke(i) részére az örökös minőségre tekintettel járó összegben felül gyermekenként további, az a) pontban megjelölt összeg jár.

2. A munkabaleset meghatározására a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 3. pontjában foglaltak az irányadók.
3. Baleseti eredetű teljes (100%-os) egészségkárosodás [(megrokkolás) esetén az 1. b)] szerinti összeg jár.
Balesetből eredő állandó részleges egészségkárosodás esetén a 100%-os egészségromlásra (megrokkolásra) megállapított összegnek az egészségkárosodás szerinti hányada illeti meg a munkavállalót az alábbiak szerint:

Testrészek, érzékszervek egészségkárosodásának külön is, tételesen meghatározott mértékei:	a 1. b) pont szerinti összeg hányada:
egy kar vállizülettől való teljes elvesztése vagy teljes működéséptelensége	70 %
egy kar könyökizület fölött való teljes elvesztése vagy teljes működéséptelensége	65 %
egyik kar könyökizület alatt való, vagy egyik kéz teljes elvesztése vagy teljes működéséptelensége	60 %
egyik hüvelykujj teljes elvesztése vagy teljes működéséptelensége	20 %
egyik mutatóujj teljes elvesztése vagy teljes működéséptelensége	10 %
bármely más kézujj teljes elvesztése vagy teljes működéséptelensége	5 %
egyik comb csípőizületben történő elvesztése vagy teljes működéséptelensége	70 %
egyik comb részleges csonkolása vagy a térdizület teljes működéséptelensége	60 %
egyik lábszár részleges csonkolása	50 %
egyik bokaizület elvesztése vagy teljes működéséptelensége	30 %
egyik nagylábujj elvesztése vagy teljes működéséptelensége	5 %

Kup *2016*

működésképtelensége	
bármely más lábujj elvesztése vagy teljes működésképtelensége	2 %
mindkét szem látóképességének teljes elvesztése	100 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése	35 %
egyik szem látóképességének teljes elvesztése, ha a másik szem látóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	65 %
mindkét fül hallóképességének teljes elvesztése	60 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése	15 %
egyik fül hallóképességének teljes elvesztése, ha a másik fül hallóképességét a munkavállaló már korábban elvesztette	45 %
a szaglóérzék teljes elvesztése	10 %
az ízlelő érzék teljes elvesztése	5 %

4. A beleseti eredetű állandó egészségkárosodás fokát azonnal meg kell állapítani. Ha annak megállapítása hat hónapon belül nem lehetséges – a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye alapján –, a munkavállaló részére, legalább 50%-os mértékig előleget kell folyósítani. Az egészségkárosodás fokát az ok bekövetkeztétől számított kettő éven belül véglegesen meg kell állapítani, és az előleget a teljes összegre kell kiegészíteni.
5. Nem jogosult a munkavállaló az ezen § szerinti kártérítésre, ha a baleset a munkavállaló
- szándékosan elkövetett bűncselekménye, illetőleg szabálysértése folytán vagy azzal összefüggésben,
 - ittas vagy kábítószerrel bódult állapotával okozati összefüggésben,
 - engedély nélküli, vagy ittas (kábitószerrel bódult) vasúti, közúti járművezetése közben következett be.
6. Nem jogosult továbbá a munkavállaló a kártérítésre akkor sem, ha a munkáltató az Mt. alapján mentesül a kártérítési felelősség alól.

A munkáltató anyagi felelősségének feltételei a munkahelyre bevitt tárgyak esetén

69.§

- A munkavállaló köteles a munkahelyére bevitt dolgait – a munka közben is magánál tartott szokásos ruházati és személyi felszerelési tárgyak kivételével – a megőrzőben vagy öltözőben elhelyezni. Ha a munkahelyre bevitt dolog a szokásosnál nagyobb értéket képvisel, a munkavállaló még az elhelyezés előtt köteles azt a szolgálati hely vezetője által kijelölt személynek bejelenteni, akinek az elhelyezés módjára vonatkozó rendelkezését be kell tartania.
- Megőrző vagy öltöző hiányában – a munkába járáshoz szükséges szokásos ruházati és személyes felszerelési tárgyakon felül – más dolgot a munkahelyre bevinni nem szabad.

Hatályba léptető és vegyes rendelkezések
70.§

1. A Kollektív Szerződés 2010. január 1. napján lép hatályba.
2. A Kollektív Szerződést aláíró felek a Kollektív Szerződést az 1. pontban megjelölt időpontban kihirdetettnek tekintik.
3. A szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy bármely fél jogosult a Kollektív Szerződés bármely rendelkezésének közös értelmezését írásban, álláspontjának közlésével kezdeményezni. A közös értelmezésre irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. A közzétett közös értelmezések a Kollektív Szerződés részét képezik.
4. A felek a MÁV VAGON Kft. Kollektív Szerződés módosításait egységes szerkezetbe foglalták és a módosításokat 2021. szeptember 1-jétől kihirdetettnek és hatályosnak tekintik.

Kelt: Budapest, 2021.08.13.



Zlati Róbert
Vasutasok Szakszervezete



Kerékgyártó József
MÁV VAGON Kft.

**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 kötelezettségzegés 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 kötelezettségzegést 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 66.§-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 67.§-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 vizsgálóbiztos a MÁV VAGON Kft. működési területen általános felhatalmazással jár 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, az irányadó tényállás megállapítása illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorló köteles tényfeltárási vizsgálatot elrendelni.

4.2. A tényfeltárási vizsgálat

A tényfeltárási 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 tényfeltárási 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 tényfeltárási vizsgálat során meg kell hallgatni.

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

Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell:

- a meghallgatás tárgyát, helyszínét és időpontját, amelyet a KSz vonatkozó szabályainak [28.§ 5. pont] betartásával kell meghatározni,
- 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 [KSz. 28.§ 5. pont],
- arra vonatkozó tájékoztatást, hogy a meghallgatott munkavállaló nem köteles magára nézve terhelő nyilatkozatot tenni.

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

A tényfeltárási 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.

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 követette 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 közzétételétől 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 jogkör gyakorló 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 próbaidőre felfüggesztheti, illetve annak további végrehajtása alól a munkavállalót mentesítheti a KSz 66.§-ában foglaltak szerint.

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 ériék.

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 67.§-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 67. §-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 fizetési 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, egyezségen) 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 közreműködésével – köteles bevezetni „A hátrányos jogkövetkezmények és kártérítések” elnevezésű 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 társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 99/A. § (1) bekezdés előírása alapján az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésétől számított 5 évig kell megőrizni

Az itt 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.

Kerzti Alon

2. sz. melléklet

a MÁV VAGON Kft. Kollektív Szerződéséhez

A vasúti alaptevékenységgel kapcsolatos egyes munkakörökre egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók munkabérének megállapításáról szóló KSz § hatálya alá tartozó munkakörök

- targoncavezető



Alanyi jogon járó béren kívüli javadalmazás

A Felek 2021. évben az alanyi jogú béren kívüli javadalmazás tárgyában kollektív szerződéses megállapodást nem kötöttek.

1. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik a jelen §-ban meghatározott valamely kizáró vagy csökkentő feltétel hatálya alá, ... évben nettó Ft értékben SZÉP Kártya vendéglátás alszámla juttatásra jogosult. Ha a munkavállaló nem rendelkezik OTP, vagy K&H, vagy MKB SZÉP kártyával, a jogosultság feltétele, hogy a SZÉP Kártya igénylési lapot legkésőbb ...év november 30. napjáig leadja a MÁV Szolgáltató Központ Zrt. Humán szolgáltatás szervezet ügyfélszolgálatán.
2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya év közben létesül vagy szűnik meg, a munkavállaló a jogosultság időtartamára eső naptári napok arányában, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében pedig a munkaidő arányában jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
3. Aév. március 31. napján statisztikai állományban álló és az 1. pontban meghatározott jogosultsági feltételekkel rendelkező munkavállaló esetén az alszámlára utalás egy összegbenév. április 30. napjáig történik.
....év március 31. napját követően munkaviszonyt létesítő, vagy jogosultsági feltételeknek megfelelő munkavállaló esetében az alszámlára utalás legkésőbb az adott naptári negyedévet követő hónap utolsó napjáig, a IV. negyedévre vonatkozóan december 15. napjáig történik.
4. Az 1. pontban foglaltaktól eltérően a teljes naptári évben a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalót nettó 20.000 Ft értékben illeti meg a SZÉP Kártya vendéglátás juttatás, melynek utalására november hónapban kerül sor. Ebben az esetben azonban a munkavállaló nem jogosult a 65.§ szerinti Munkavállalói lojalitást elismerő juttatás keretösszegére.
5. Amennyiben a munkavállaló a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem a teljes naptári évben veszi igénybe, akkor a 4. pont szerinti javadalmazásra csak naptári napokra időarányosan jogosult.
Ebben az esetben azonban a naptári év többi - a gyermeke otthoni ápolása, illetve gondozása céljából fizetés nélküli szabadsággal nem érintett - részére a 65.§-ban foglaltak szerint a munkavállaló jogosult Munkavállalói lojalitást elismerő juttatás időarányosan számított keretösszegére.
6. Amennyiben a munkavállaló a 4-5. pontban nem említett fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, akkor fizetés nélküli szabadság első napjától nem jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.
7. A munkavállaló a próbaidő időtartamára is jogosult az 1. pont szerinti juttatásra.

8. A MÁV-ÉVEK programban részt vevő munkavállalót a program első 90 napja alatt illeti meg az 1. pont szerinti juttatás. Amennyiben a munkavállaló a MÁV-ÉVEK program előtt a MÁV-ESÉLY programban vett részt, a juttatást a MÁV-ESÉLY programban ténylegesen eltöltött hónapokra kifizetett juttatással csökkenteni kell.

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is more stylized and appears to be 'Kenyő', while the signature on the right is more cursive and appears to be 'Márton'.