

# Kollektív Szerződéssel egyenértékű átmeneti foglalkoztatási megállapodás

## PREAMBULUM

Alulírott szakszervezetek (a továbbiakban: **Szakszervezetek**) és a Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: **Jogelőd Munkáltató**) között 2012. március 2-án Kollektív Szerződéssel egyenértékű átmeneti foglalkoztatási megállapodás (a továbbiakban: **Átmeneti Megállapodás**) jött létre 2012. június 30-ig tartó határozott időre.

A Budapest Főváros Önkormányzata által a 2012. február 29-i ülésen elfogadott Budapest közlekedésszervezési feladatainak ellátásáról szóló 20/2012. (III. 14.) Főv. Kgy. rendelet (továbbiakban: **Kijelölő rendelet**) egyes, korábban a Jogelőd Munkáltató által ellátott feladatok ellátására a BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaságot (a továbbiakban: **Jogutód Munkáltató vagy Társaság**) jelölte ki. A Kijelölő rendelet 2012. május 1-jén lépett hatályba.

A 2012. május 1-jével hatályosult jogszabályon alapuló munkáltatói jogutódlás következtében egyes, az **Átmeneti Megállapodás hatálya alá tartozó munkavállalók** is átkerültek a Jogutód Munkáltatóhoz, amely munkavállalókra az Átmeneti Megállapodás hatálya a jogutódlást követően is kiterjedt.

Szakszervezetek és Jogutód Munkáltató között érdemi egyeztetések a 2012. június 30-án hatályát veszítő Átmeneti Megállapodás tartalmára vonatkozóan a jogutódlásból adódó feladatok nagy számára tekintettel nem kezdődtek meg, új megállapodás nem jött létre. Ezt indokolta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: **Mt.**) 2012. július 1-jével történő hatályba lépése is.

Szakszervezetek és Jogutód Munkáltató rögzítik, hogy jelen Kollektív Szerződéssel egyenértékű átmeneti foglalkoztatási megállapodás meghosszabbításának (a továbbiakban: **Megállapodás**) **kizárólagos célja**, hogy az érdemi egyeztetések lefolytatására, és különösen, de nem kizárólagosan az Mt. hatályba lépéséből adódó változtatásokra megfelelő idő álljon rendelkezésre.

Jogutód Munkáltató kijelenti, hogy a Szakszervezetekkel történő érdemi egyeztetés eredményeként szándékában áll Szakszervezetekkel kollektív szerződést kötni az Mt.-ben foglalt jogok és kötelezettségek mindkét fél számára hatékonyabb gyakorlása, betartása, betartatása érdekében.

## I. fejezet

### 1. A Megállapodásra vonatkozó szabályok

A Megállapodás, valamint mellékletei, kiegészítései szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét.

#### 11. A Megállapodás hatálya

##### 111. A Megállapodás időbeli hatálya

- a) Felek jelen Megállapodást 2012. június 30-tól 2012. október 31. napjáig kötik azzal, hogy az új Kollektív Szerződés hatályba lépésével jelen Megállapodás hatályát veszti.

##### 112. A Megállapodás személyi hatálya

- a) E Megállapodás személyi hatálya a Társaságra, mint munkáltatóra és az Átmeneti Megállapodás hatálya alá tartozó valamennyi munkavállalóra, továbbá a Kijelölő Rendelet alapján a Jogelőd Munkáltatótól átkerült szakterületekre felvett dolgozókra terjed ki, ha e Megállapodás eltérően nem rendelkezik.
- b) A Megállapodás előírásait alkalmazni kell a Társaság azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a Megállapodást kötő szakszervezeteknek.

A Társaság vezető állású munkavállalóira a Megállapodás hatálya nem terjed ki. A Jogutód Munkáltatónál vezető állású munkavállaló a munkáltató vezérigazgatója, valamint helyettesei.

#### 12. Igazgatósági melléklet

Az igazgatósági mellékletek a Megállapodás részét képezik.

##### Igazgatósági speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák:

|      |      |                                |
|------|------|--------------------------------|
| 421. | pont | A munkaidő beosztása napokra   |
| 43.  | pont | Napi munkaidő kezdete, vége    |
| 436  | pont | Egészségre ártalmas munkakörök |
| 441. | pont | Egyenlőtlen munkaidő beosztás  |

|         |      |  |
|---------|------|--|
| 4443    | pont | A rendkívüli munkavégzés mértéke                   |
| 564.    | pont | Földalatti munka pótszabadsága                     |
| 61.     | pont | Bérrendszerek és bérformák                         |
| 62.     | pont | Prémium rendszer                                   |
| 6411.   | pont | Alagúti pótlék                                     |
| 6412.   | pont | Csoportvezetői pótlék                              |
| 6413    | pont | Éjszakai munka pótléka                             |
| 6414.   | pont | II. Műszakpótlék mértéke                           |
| 6416.   | pont | Gyakorlati oktatást végzők pótléka                 |
| 6417.   | pont | Veszélyességi pótlék                               |
| 6423.   | pont | Osztott munkaidő díjazása                          |
| 6427/b. | pont | Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munka díjazása |

A helyi képviselettel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Megállapodás mellékleteként kell kezelni azáltal, hogy a Megállapodást aláírók aláírják, s emelik be a jelen Megállapodásba.

## II. fejezet

### 2. A munkaviszony

A Megállapodásban rögzített munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatokat írásban kell megtenni.

A szakszervezetek egyetértésével kiadott VU-ban szabályozandó, hogy mely munkakörökben lehet határozott idejű szerződést kötni.

### 21. Fiatalkorúak és a nők által végezhető munka

Azoknak a munkaköröknek a jegyzékét, amely munkakörökben Társaságunknál fiatalkorúak és nők nem foglalkoztathatók, a Társaság Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.

### 22. Próbaidő

A munkaviszony létesítésekor a munkaszerződésben kell a próbaidőt kikötni, mértéke 3 hónap.

### 23. Határozott idejű munkaviszony megszűnése

(Mt.63.§), megszüntetése (Mt. 66.§(8), 67.§ (2))

### 24. Felmondási tilalmak, korlátok

Csak rendkívül indokolt esetben mondható fel a munkaviszonya annak a munkavállalónak, aki legalább huszöt év törzsgárda idővel rendelkezik.

### 25. Felmondás

A **határozatlan idejű** munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot, megállapodást, írásba kell foglalni.

A létszámleépítésről, illetve amennyiben az átszervezés következtében a munkavállalói létszám több mint 10 fővel csökken, az átszervezésről, annak hatásairól – a tervezett intézkedést megelőzően legalább 30 nappal – az illetékes partner szakszervezetet tájékoztatni kell.

## 251. Felmondási idő

A felmondási idő legalább **30 naptári nap**.

A 30 napos felmondási idő a Részvénytársaságnál és jogelődjeinél **folyamatos munkaviszonyban** töltött idő után munkáltató általi felmondás esetén:

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

Felmondás esetén tekintettel kell lenni az egyéb vonatkozó jogszabályokra is.

A 2000. július 1. előtt a Jogelőd Munkáltatónál munkaviszonyt létesített munkavállalóknál a folyamatos munkaviszonyba beszámít:

- az 1992. július 1-jét megelőző folyamatos áthelyezett munkaviszony,
- nappali tagozatos egyetemi, főiskolai tanulmányi időből maximum 5 év,
- társasági szakmunkástanuló idő, de maximum 3 év,
- valamint a Társaságnál társadalmi és érdekvédelmi szervezeteknél függetlenített tisztségviselőként eltöltött idő teljes egészében,
- a Társaságnál, illetve a jogelődjénél korábban, és a Jogelőd Munkáltató által alapított és többségi tulajdonában álló gazdasági társaságban korábban eltöltött munkaviszony beszámít, amennyiben a munkavállaló megszakítás nélkül volt foglalkoztatva és végkielégítésben egyik érintett társaságnál sem részesült,
- a Jogelőd Munkáltatótól ill a Társaságtól rokkantsági nyugdíjba végkielégítés nélkül kerülő és felgyógyulása után közvetlenül ismételt alkalmazott munkavállaló.

Méltánylást érdemlő esetben a társasági munkaviszony időtartamába az illetékes szakigazgatóság vezetője engedélyezheti a Társaságnál, illetve jogelődjénél korábban eltöltött – de folyamatában megszakított – munkaviszony figyelembevételét. A törzsgárda időbe való időbeszámítás automatikusan nem jelenti a munkaviszonyba való időbeszámítást is.

A munkáltató felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot, illetve előrehozott öregségi nyugdíjban, vagy szolgálati nyugdíjban részesül.

A munkáltató felmondás esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a **felmentési idő felének megfelelő időtartamban** – kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni. Munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés következtében bekövetkezett rokkantsági nyugdíjazás esetén a teljes felmondási időre mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzés alól.

Öregségi és kerkedvezményes nyugdíjazás esetén a munkavállalót a szakigazgatóságok vezetői kivételes méltányosságból a felmondási idő teljes tartamára felmenthetik.

Az öregségi és kerkedvezményes nyugdíjazás esetén a Társaságnál ill. a Jogelőd Munkáltatónál illetve jogelődjénél eltöltött 25 év folyamatos munkaviszony után a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni.

## **252. Közös megegyezés**

A munkaviszony közös megegyezéssel bármikor megszüntethető. Ebben az esetben a munkavállalót kötelezően felmondási idő nem illeti meg, mértékét megállapodásban lehet rögzíteni.

## **253. Azonnali hatályú felmondás**

Ha a munkaviszonyt a munkavállaló a Munka Törvénykönyv 78. § (1) a) és b) pontja alapján szünteti meg azonnali hatályú felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Ha a munkáltató szünteti meg azonnali hatályú felmondással a munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállaló részére felmondási idő és végkielégítés nem jár.

A munkáltató a munkavállalóval szemben azonnali hatályú felmondás jogával élhet ha:

- a) a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

### **Alkalmazható különösen a következő esetekben:**

- évente 3 nap igazolatlan távollét esetén,
- ha a munkavállaló ittasan, vagy kábítószer hatása alatt munkát végzett, illetve munkavégzés céljából munkahelyén nem munkára képes állapotban, ittasan, vagy drog hatása alatt jelenik meg,

- ha a munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vizsgálatot megtagadja,
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogtalan eltulajdonítással, sikkasztással vagy szándékos rongálással, illetve jogszerűtlen intézkedéssel jelentős kárt okoz,
- a Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,
- ha illetéktelen személynek olyan adatot hoz a tudomására az üzemi titokról szóló utasítás, valamint a Információbiztonsági Szabályzat szerint, mely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására és az a munkáltatóra, vagy más személyre hátrányos következménnyel jár,
- a munkavállaló önhibájából a munkaköréhez szükséges tanfolyamon, továbbképzésen nem vesz részt, illetve az előírt vizsgákat nem teszi le.

A munkáltató azonnali hatályú felmondását köteles megindokolni, közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szembeni kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A munkavállalónak joga van az egyeztetésbe bevonni jogi, vagy általa megjelölt szakszervezet képviselőjét.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Ha a munkavállaló Társaságnál fennálló munkaviszonya jogerős munkáltatói rendkívüli felmondással szűnt meg, a Társaságnál javaslat: két éven belül újból nem alkalmazható.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát különösen:

- ha a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit felhívásra sem biztosítja (a Munkavédelmi Törvény és a Munkavédelmi Szabályzat előírásai szerint),
- ha a munkáltató jogszabályba, vagy munkaviszonyba ütköző utasítást ad,
- ha a munkáltatói utasítás más személy életét, egészségét közvetlenül súlyosan veszélyezteti.

## **254. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének egyéb jogkövetkezmenyei a Társaságnál**

**A munkavállalók felé megfogalmazott elvárások, különösen a munkavállaló munkakörével összefüggő jogszabályok és társasági belső rendelkezések (szabályzatok, VU és utasítások, munkáltatói intézkedés) megsértése, nem megfelelő színvonalú teljesítése, illetőleg a teljesítés elmaradása esetén a munkaviszonyra vonatkozó kötelezettség megszegése miatt munkáltatói intézkedésnek van helye.**

### **A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségek megszegésének szankcionálása:**

A munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén azzal a munkavállalóval szemben, aki munkaviszonyából származó **kötelezettségét vétkesen megszegi, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának van helye.** Vétkes kötelezettségszegés (alapos gyanúja) esetén **eljárásnak** van helye a 2-es számú mellékletben csatolt eljárási szabályok megtartásával.

A vétkes kötelezettségszegés megállapítása esetén a munkavállalóval szemben **kiszabható hátrányos jogkövetkezmenyek:**

- a) írásbeli figyelmeztetés,
- b) előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatások közül egy juttatás megvonása a társasági minimálbérre vonatkozó rendelkezések figyelembevételével
- c) ideiglenesen, legfeljebb egy éves időtartamra alacsonyabb bérezéssel járó munkakörbe helyezés az abban irányadó bérezés mellett (a körülmények mérlegelésével abban az esetben, amennyiben a vétség alapján a rendkívüli felmondásnak is helye lenne)

Hátrányos jogkövetkezmenyek egyidejűleg nem szabhatók ki.

A kötelezettségszegése miatti eljárást csak a vétkes kötelezettségszegés munkáltató tudomására jutásától számított 30 napon belül, legfeljebb azonban az elkövetését követő egy éven belül lehet megindítani.

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbére összegét.

Hátrányos jogkövetkezményt csak a munkáltatói tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet alkalmazni.



## **255. Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén**

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni, és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor), a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

## **26. További munkaviszonyban történő foglalkoztatás feltételei**

Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni.

A munkavállalók további munkaviszonyt csak a forgalom biztonságára tekintettel és a pihenőidőre vonatkozó törvényi előírások figyelembevételével, bejelentési kötelezettséggel létesíthetnek más munkáltatónál.

## **27. Változó munkahely**

(2012. évi LXXXVI. törvény 4. § (1))

Ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni.

### III. fejezet

#### 3. A munkavégzés szabályai

##### 31. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Díjazását a Megállapodás6422. pont tartalmazza.)

A munkáltató utasítása alapján ideiglenesen más munkakörben, vagy más munkahelyen történő munkavégzés időtartama naptári évenként legfeljebb 110 munkanap, tartós üzemszünet esetén az üzemszünet ideje lehet.  
Az ideiglenes munkavégzésről szóló írásos értesítést

- egynapos munkavégzés esetén az előző napi munkaidő befejezése előtt legalább egy órával,
  - többnapos munkavégzés esetén minimum 24 órával
- a munkakezdés előtt át kell adni a munkavállalónak.

##### 311. Ideiglenes munkavégzés egészségügyi munkaköri alkalmatlanság esetén

Azokat a munkavállalókat, akik egészségük romlása következtében vagy tartós táppénzes állományuk lejártát követően eredeti munkakörüket átmenetileg nem tudják ellátni, vagy eredeti munkakörükben való foglalkoztatásuk azzal a veszéllyel jár, hogy a munkavállaló tartós egészségromlást szenved, évente maximum 90 naptári nap – egybefüggő – időtartamra "rehabilitációra szorult"-nak kell minősíteni. Ezen időtartamra a munkavállalót az eredeti munkakörében elért átlagkeresete illeti meg.

A rehabilitációs idő alatt és annak elteltét követően a felmondási idő lejártáig a munkáltató köteles a munkavállalónak felajánlani minden olyan a munkáltatónál meglévő betöltetlen munkakört, amit a munkavállaló képzettsége és egészségromlása figyelembevételével betölthet és e munkakörök valamelyikének a munkavállaló általi elfogadása esetén a munkáltató köteles a betöltetlen munkakörre a munkavállalóval munkaszerződést kötni, az adott munkakörre vonatkozó általános bérezés mellett. Amennyiben a rehabilitációs idő lejártát követő első munkanapig a felek között megegyezés nem jön létre, arra tekintettel a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát kizárólag a munkáltatói felmondás szabályai szerint, vagy a munkavállalóra a felmondás esetén alkalmazandó szabályoktól eltérő feltételeket biztosító közös megegyezés útján szüntetheti meg.

Fenti szabályozás nem vonatkozik a nőre a terhesség megállapításától a gyermeke egyéves koráig.



### **312. Helyettesítés**

A helyettesítés objektív körülményeken alapuló, jellemzően hosszabb időszakra szóló kétoldalú megállapodás.

A helyettesítés időtartamát és a helyettesítési díj mértékét a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, helyettesítési megbízásban kell rögzíteni.

### **32. Munkára képes állapot** (vonatkozó VU)

### **33. Tanulmányi szerződés**

Oktatási Szabályzat tartalmazza.

## IV. fejezet

### 4. Munkaidő

A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység, de nem tartalmazza munkaközi szünet időtartamát.

### 41. A törvényes munkaidő mértéke napi 8 óra.

- **Havi munkaidőkeretben** (átlag heti 40 óra) dolgoznak az egy és többműszakos munkarendben, továbbá a folytonos, illetve folyamatos beosztás szerint foglalkoztatott munkavállalók.
- **A megszakítás nélküli munkarendben beosztás szerint** foglalkoztatott munkavállalók havi munkaidőkerete törvényes munkanap x 8 óra (a törvényes munkanapokat úgy kell megállapítani, hogy a hónap naptári napjainak számából le kell vonni a szombatok, vasárnapok és a munkanapokra eső munkaszüneti napok együttes számát).

**A törvényes munkanapok megállapítására vonatkozó zárójelben lévő szöveget értelemszerűen alkalmazni kell a betegségből történő felgyógyulást követően, valamint a ki- és belépők töredék hónapjaira vonatkozó beosztások jelölésénél.**

A ciklikus és az éves munkarendben foglalkoztatott munkavállalóknál, felgyógyulás után folyamatosan a számukra előzetesen meghatározott munkarendet kell figyelembe venni a törvényes munkanapok megállapításánál.

Az éves munkarendben foglalkoztatottak közül azoknak a munkavállalóknak, akik év végén betegek és betegségük a következő évre áthúzódik, felgyógyulásukig a megbetegedésük évében érvényes munkarendjük nem változhat. Ez azt jelenti, hogy a felgyógyulásukat követő töredék hónapra vonatkozó beosztások jelölésénél annak figyelembevételével kell számukra a pihenőnapokat kijelölni. Az új éves munkarendjüket a felgyógyulásukat követő hónap első napjától kell a törvényes munkanapok megállapítása szempontjából alkalmazni.

### 42. A munkaidő beosztása

#### 421. A munkaidő beosztása napokra

A munkaidőkereteken belül a munkaidő **napokra** való beosztása a következő:

A Társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalói általában hetenként **öt munkanapon** dolgoznak, kivéve a következőket:

- havi beosztás szerint foglalkoztatottakat,
- a fordulószolgálatos munkavállalókat, akiknél a havi kötelező munkaidőkereten belül a munka- és pihenőidőt magában foglaló időtartamok folyamatosan ismétlődnek, tekintet nélkül a naptári pihenőnapokra és munkaszüneti napokra. A havonta teljesítendő kötelező műszakok számát a havi törvényes munkaidőkeretből egész műszakra (felfelé kerekítve) kell meghatározni,

#### **422. A hét egyes munkanapjaira eső napi munkaidő**

A forgalmi fizikai munkavállalók, a HÉV forgalmi szolgálattevők, a járműtelepi váltóműszakos munkások, a hiba- és zavarelhárítók, a műszaki főellenőrök, a szállítási irányítók, szállító- és rakodó munkások, menetirányítók és jegykiadó munkakörben dolgozók napi munkaidő beosztása a forgalom, illetve a szállítás, rakodás kívánalmaihoz, a menetrendhez igazodik. Az utazó szolgálatot ellátó, továbbá a beosztás szerint, vagy váltószolgálatban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje – a következő bekezdés kivételével – 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet. A napi munkaidő abban az esetben haladhatja meg a napi 12 órát, ha annak számottevő része készenlét, ügyelet jellegű.  
A **heti 40 órás** munkaidőkeretben foglalkoztatottak napi munkaideje **átlag 8 óra**.

Szakmunkás bérben foglalkoztatott szakmunkás tanulóknál

- fiataikorú tanuló esetében a képzési idő a napi 7 órát,
- nagykorú esetében pedig a napi 8 órát

nem haladhatja meg. (1993. LXXVI. törvény 22. § (1) alapján.)

#### **43. Napi munkaidő kezdete-vége**

A napi munkaidő kezdetét és végét a forgalom, termelés és a munkafolyamat igényének messzemenő figyelembevételével a munkáltatói jogkört gyakorló helyi vezetők, a helyi szakszervezettel egyetértésben állapítják meg a következő előírások mellett, melyektől – megállapodás esetén – másfél órával lehet eltérni.

#### **431. Napi munkaidő kezdete-vége a beosztás szerint foglalkoztatottaknál**

A beosztás szerint foglalkoztatottak munkakezdését - végzését, és a végzés helyét – járművezetőknél a viszonylatszám feltüntetésével – a havi beosztásban

kell rögzíteni, amit írásban kell a munkavállalónak átadni. A beosztástól való eltérést a munkáltató legkésőbb 3 nappal korábban indokoltan megváltoztathatja, 3 napon belüli változás csak a munkavállaló egyetértésével lehetséges.

#### **432. Napi munkaidő kezdete-vége a váltóműszakos és fordulószoigálatos munkaköröknél**

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-éig átdolgozza az érdekképviselletekkel egyetértésben.

#### **433. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél**

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-éig átdolgozza az érdekképviselletekkel egyetértésben.

#### **434. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél**

##### **Nappali egy műszakos fizikai és szellemi munkakörök**

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-éig átdolgozza az érdekképviselletekkel egyetértésben.

##### **Éjszakai egy műszakos munkakörök**

A 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései alapján a Munkáltató a munkarendet 2012. augusztus 31-éig átdolgozza az érdekképviselletekkel egyetértésben.

#### **435. Eltérő munkarendek**

Legalább három nappal korábban kell értesíteni a munkavállalókat arról, ha valamelyik üzemszben műszaki, technológiai okokból teljes napi üzemszünetet kell tartani, és a kieső munkanapot szabadidő felhasználásával pótolják. Erre csak kivételes esetekben, a munkáltatói jogkört gyakorló vezető és a helyi szakszervezet egyetértése esetén kerülhet sor.

**436. Egészségre ártalmas munkakörök**  
(50/1999. (XI. 3.) EÜ rendelet)

Egészségi ártalommal járó munkaköröket, amelyekben 18 éven aluliak nem foglalkoztathatók, a mindenkor érvényben lévő Munkavédelmi Szabályzat tartalmazza.

**44. A munkaidő beosztás közlése**

Az adott hónapra vonatkozó napi beosztásokat a tárgyhót megelőzően a munkavállalóval legalább egy héttel előre írásban ismertetni kell.

**441. Egyenlőtlen munkaidő beosztás**

Egyenlőtlen munkaidő beosztás alkalmazható a Társaságnál az igazgatósági mellékletben foglaltak szerint.

Az egyenlőtlen munkaidő beosztásban foglalkoztatottak napi munkaideje a munkában töltött napokon 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.

**442. Osztott munkaidő**

(Díjazását a Megállapodás 6423. pontja tartalmazza.)

Osztott a munkaidő beosztás akkor, ha a napi munkaidőt két részben kell munkában tölteni. Az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál a két rész közötti megszakítás 2 óránál kevesebb és 6 óránál több nem lehet.

A két rész együttesen nem haladhatja meg a napi 12 órát, a munkában töltött idő a megszakítással együtt a 14 órát. A két rész közötti megszakítás ideje nem része a munkaidő alapnak.

**Osztott munkaidőben foglalkoztathatók** az utazó forgalmi munkavállalók, a forgalmi nem utazó fizikai munkavállalók, a forgalmi területeken alkalmazott takarítók, forgalomirányítók, menetirányítók, jegyellenőrök, forgalmi szolgálattevők, forgalmi diszpécserok, valamint a belszolgálati szállítási tevékenységben résztvevő munkavállalók.

#### **443. Éjszakai és délutáni munka**

(Díjazását a Megállapodás 6413. és 6414. pontja tartalmazza.)

Éjszakai munkának minősül általában az este 22 órától reggel 06 óráig terjedő időszakban végzett munka.

A korábban kezdő, egy műszakos éjszakai munkahelyeken végzett munkát a műszak kezdetétől éjszakai munkának kell tekinteni.

Azokon a területeken, ahol a második és harmadik műszak munkakezdése és befejezése ettől eltérően lépcsőzetesen van meghatározva, ott a munkarend szerinti második és a harmadik műszaknak megfelelő, de maximum 8 órás időszak alatt végzett munka minősül délutáni és éjszakai munkának. Délutáni munkának minősül a délután 14 órától 22 óráig terjedő időszakban végzett munka.

#### **444. Rendkívüli munkavégzés**

(Díjazását a Megállapodás 6427. pontja tartalmazza)

Igazolatlan távollét esetén csak az előírt heti, havi vagy éves munkaidő kereten felül végzett munkát lehet rendkívüli munkának elismerni.

#### **4441. Rendkívüli munkavégzés elrendelés módjai**

Vonali hibaelhárítást és balesethelyszínelést végző munkavállalóknak, amennyiben a vonali baleset, esemény elhárítása munkaidőn túl nyúlik, az eseménnyel járó munka befejezéséig, rendkívüli munka elrendelhető.

Egyéb esetekben:

- a) forgalmi munkavállalóknál, valamint a vonali hiba- és zavarelhárító munkavállalóknál előre nem látható esetekben, leváltó személy hiánya esetén a forgalom zavartalan lebonyolítása érdekében – a munkavállalóval történő egyeztetés alapján - szóban, kérésre írásban,
- b) nem forgalmi munkavállalóknál az üzemeltetést biztosító, váltószolgálatos munkakörben leváltó személy hiánya esetén – szóban, kérésre írásban,
- c) az összes többi munkakörben a rendkívüli munka végzést írásban – előre nem látott esetekben a munkanap befejezéséig szóban – kell elrendelni.

A rendkívüli munka elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét illetőleg nem jelenthet személyi családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.



#### **4442. Rendkívüli munkavégzés tilalmak és korlátozások** (Mt. 113 - 114. §)

#### **4443. A rendkívüli munkavégzés mértéke**

- Az **elrendelhető rendkívüli munka** négy egymást követő napon nyolc óra lehet. Az elrendelhető rendkívüli munka évenként 144 óra,
- a munkavállaló és a munkáltató **egyetértésével** a végezhető rendkívüli munka 200 óra.

A rendkívüli munka munkavállalónkénti nyilvántartását a szakterületeknek kell biztosítani.

Az igazgatóságok vonatkozásában igazgatósági melléklet szabályozza.

#### **445. Készenlét, ügyelet**

(Díjazását a Megállapodás 6428. pontja tartalmazza.)

#### **Készenlét ügyelet elrendelése**

A munkáltató a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. Ez esetben a munkavállalót arra kötelezheti, hogy a rendes munkaidején túl – pihenőideje alatt – munkáltató által kijelölt helyen tartózkodjon és **munkavégzésre készen álljon.**

Mindkét esetben köteles a munkavállaló a munkára képes állapotának megőrzéséről gondoskodni és ezen időtartam alatt a munkáltató bármikor munkavégzést rendelhet el.

Az egy munkavállaló által teljesíthető rendszeres készenlét és ügyelet tartama nem haladhatja meg a havi 130 órát, de a munkavállaló egyetértésével 168 órát elérheti. Mt. 107.§ d, pont alapján az ügyelet tartama beszámít a rendkívüli munkaidőbe!

**Rendkívüli készenlét** a szükségeshez mérten a Társaság egész területén elrendelhető.

#### **Készenlét, ügyelet ellenértékeként szabadidő**

Ügyeleti díj helyett – annak ellenértékeként – a munkavállaló egyetértésével szabadidő is biztosítható.

#### **446. Rendkívüli berendelés**

(Díjazását a Megállapodás6429. pontja tartalmazza.)

Rendkívüli berendelésnek minősül, ha a munkavállalót napi munkaidejének befejezése és a másnapi munkaidejének megkezdése közötti időben lakásáról, vagy szállásáról munkavégzés céljából behívják.

## V. fejezet

### 5. Pihenőidő

#### 51. Napi pihenőidő

Két egymást követő munkanap között a munkavállaló részére **legalább 11 óra pihenőidőt** kell biztosítani, melytől 2 óra eltérés lehet a munkavállalóval történő megegyezés alapján. Ezen túl ettől rendkívüli munkában, osztott munkaidőben történő foglalkoztatás esetén sem lehet eltérni.

#### Munkaközi szünet

Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

**A munkaközi szünet, a készenléti jellegű munkakörök kivételével nem része a munkaidőnek.**

#### 52. Heti pihenőnap

(Díjazását a Megállapodás6425. pontja tartalmazza.)

Pihenőnapnak egy teljes naptári nap minősül, amely többműszakos munkarend esetén a pihenőnapot követő első műszak kezdetét megelőző 24 óra.

A munkavállalónak – a havi beosztásában – havonta annyi pihenőnapot kell kijelölni, ahány szombat és vasárnap van a hónapban. A fordulószolgálatos (12/24, stb.) munkarendben foglalkoztatottak részére a naptári pihenőnapok számán felül további szabadnap is kiadható.

A heti pihenőnapot minden munkakörben szombat és vasárnap kell kiadni, **kivéve a forgalom fenntartását közvetlenül szolgáló folytonosan üzemelő területeket**, valamint azokat a munkaköröket, amelyekben a munkavállalók többműszakos munkarend szerint vannak foglalkoztatva.

A folytonos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók havi beosztásában a pihenőnapok a hét bármely napjára előre kijelölhetők.

A folytonos üzemelésű munkahelyeken a munkavállaló egybefüggően legfeljebb 6 munkanapra osztható be. A munkavállaló írásbeli kérelmére a beosztásban maximum 9 nap munkavégzés rendelhető el, mely kérelem csak a tárgy évben vehető figyelembe. Ebben az esetben a pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

A havi törvényes pihenőnapokat havi beosztásban kell biztosítani oly módon, hogy legalább egy alkalommal az összevont pihenőnapok szombat-vasárnapra és egy alkalommal az összevont pihenőnapok péntek-szombatra vagy vasárnap-hétfőre essenek.

A fordulószolgálatos munkavállalók heti pihenőnapja szombat és vasárnap, illetve az ezt megelőző péntek, vagy vasárnapot követő hétfő (az a nap, melyen a munkavállaló munkát nem kezd).

Ha a közlekedés zavartalanságának biztosítása a kijelölt heti pihenőnap kiadását nem teszi lehetővé az e napon végzett munkát pihenőnapon végzett munkának kell tekinteni.

A munkaidő hossza a pihenőnapon sem haladhatja meg a 12 órát.

### **53. EÜ szabadnap**

A női vezető jegyvizsgálók, női jegyellenőrök, női HÉV fővizsgálók, HÁFOR-nál dolgozó nők részére kérésükre havonta maximum 2 EÜ szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

### **54. Munkaszüneti nap**

(Díjazását a Megállapodás6426. pontja tartalmazza.)

A munkavállaló a munkaszüneti napokon a munkavégzés alól mentesül.

A hétköznapra eső munkaszüneti nap a heti pihenőnapon felül illeti meg a munkavállalót.

Munkaszüneti napokon a munkavállaló rendszeresen csak a megszakítás nélkül üzemelő, folytonosan e napokon is működő területeken, illetve ilyen jellegű munkakörökben foglalkoztatható, a napi munkaidő hosszára vonatkozó előírások betartása mellett.

### **55. Szabadság**

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll. Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.



### **Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.**

A munkavállalónak

- huszonötödik életévétől huszonegy,
- huszonnyolcadik életévétől huszonkettő,
- harmincegyedik életévétől huszonhárom,
- harmincharmadik életévétől huszonnégy,
- harmincötödik életévétől huszonöt,
- harminchetedik életévétől huszonhat,
- harminckilencedik életévétől huszonhét,
- negyvenegyedik életévétől huszonnyolc,
- negyvenharmadik életévétől huszonkilenc,
- negyvenötödik életévétől harminc

munkanap szabadság jár.

A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a meghatározott életkort betölti.

### **A szabadság kiadása**

- Az alapszabadságból **10 munkanapot** – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, melyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legkésőbb 15 nappal a szabadság megkezdése előtt be kell jelentenie.
- A munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot – legfeljebb három alkalommal – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a 15 napos előzetes bejelentési kötelezettség mellőzésével köteles kiadni, amennyiben a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára a személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan, vagy jelentős sérelemmel járna. Erről a körülményről a munkavállaló köteles haladéktalanul értesíteni a munkáltatót. Munkába álláskor a munkavállaló a munkáltató által vezetett nyilvántartás aláírásával elismeri, hogy a bekezdésben szereplő három nem egybefüggő nap előzetes bejelentési kötelezettség nélkül igénybe vehető szabadság terhére volt távol.

A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni.

- A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén legfeljebb a rendes szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékesség évét követő év június 30-ig adhatja ki. A rendes szabadság egynegyedére vonatkozó korlátozás alól kivétel, ha a munkáltató működési körét közvetlenül és

súlyosan érintő ok, különösen baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése érdekében szükséges.

- A munkáltató a szabadságot a munkavállaló betegsége, vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.
- A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Amennyiben a munkavállaló nyilatkozik szabadságának kettőnél több részletben való kiadhatóságáról, az időpontokat a munkavállalóval egyeztetni és dokumentálni kell.

### **551. Váltóműszakos, illetve éjszakai egy műszakos munkavállalók szabadságának kiadása**

A beosztás szerint kivehető műszakok száma a forduló és váltóműszakos munkavállalóknál a következő:

| <b>Szabadság járandóság napjainak száma</b> | <b>váltóműszakos illetve éjszakai egy műszakos beosztás szerint kivehető műszakok</b> |
|---|---|
| 20  | 13  |
| 21  | 14  |
| 22  | 15  |
| 23  | 15  |
| 24  | 16  |
| 25  | 17  |
| 26  | 17  |
| 27  | 18  |
| 28  | 19  |
| 29  | 19  |
| 30  | 20  |
| 31  | 21  |
| 32  | 21  |
| 33  | 22  |
| 34  | 23  |
| 35  | 23  |
| 36  | 24  |
| 37  | 25  |
| 38  | 25  |
| 39  | 26  |
| 40  | 27  |

A szabadság elszámolását a műszak szerinti óráknak megfelelően kell végezni.

## **552. Vezetők pótszabadsága**

- A Társaság hatályos Szervezeti és Működési szabályzata szerinti vezetőknek pótszabadság nem jár.

## **553. Szabadidő-átalány**

Szabadidő-átalányt a Társaság nem alkalmaz.

## **554. Földalatti munka pótszabadsága**

A föld alatt állandó jelleggel dolgozó – illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát töltő – munkavállalót évente öt munkanap pótszabadság illeti meg, melyet pénzben megváltani nem lehet.

Nem teljes év esetén részarányos pótszabadság jár.

Az igazgatóságok Megállapodás mellékletében rögzíteni kell a földalatti munka és a két nap rekreációs pótszabadságra jogosult munkakörök jegyzékét és annak mértékét.

## VI. fejezet

### 6. A munka díjazása

#### 61. Bérrendszerek és bérformák

Társaságunk a teljesítménybérezés és az időbérezés változatos formáit alkalmazza, igazodva az egyes területek sajátos feladataihoz.

#### Alkalmazható bérformák:

Időbér + teljesítménybérhez kötött prémium,  
Időbér,  
Időbér + prémium.

A Megállapodás mellékletét képezi a Szakszervezetek és a Jogelőd Munkáltató között 2011. március 24-én aláírt megállapodás.

Szakszervezetek és Jogutód Munkáltató rögzítik, hogy jelen fejezet hatálya a Társaság azon munkavállalóira nem terjed ki, amely munkavállalók heti 40 óras, nappali egyműszakos munkarendben dolgoznak. Ezen munkavállalókra az Mt. rendelkezései az irányadóak.

Szakszervezetek és Jogutód Munkáltató rögzítik, hogy a jelen fejezetben foglalt juttatásokra jogosult munkavállalók részére Jogutód Munkáltató bruttó 7.000.- Ft / hó cafeteriát biztosít. Jelen bekezdés alapján nyújtott cafeteriát Jogutód Munkáltató 2012. július 1-jétől kezdődően nyújtja belső szabályzatainak megfelelően.

#### 62. Prémiumrendszer

Az önálló gazdálkodó jogkörrel rendelkező egységek vezetői a Gazdálkodási Rendszerben és a munkaügyi tervekben meghatározott bér-gazdálkodási mutatók betartása mellett premizálhatják a munkavállalókat. A premizálási elveket, annak mértékét, az illetékes partner érdekképviselőkkel egyetértve kell meghatározni a mindenkori társasági előírások figyelembevételével.

#### 63. Bértételek megállapítása, a munkavállalók besorolása

#### 64. Bérpótlékok és egyéb díjazások



## 641. Bérpótlékok

### 6411. Alagúti pótlék

Igazgatósági mellékletekben foglaltak szerint.

### 6412. Csoportvezetői pótlék

Igazgatósági mellékletekben foglaltak szerint.

### 6413. Éjszakai munka pótléka

Éjszakai pótlékot csak a műszakpótlékban (Megállapodás 6414. pont) nem részesülő egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalók részére lehet elszámolni.

Éjszakai munka pótléka a következő:

|  |       |
|--|-------|
| 1- 4 munkanapi éjszakai munka esetén   | 25 %  |
| ötödik munkanaptól (visszamenőlegesen) | 50 %. |

Az éjszakai munka folyamatosságát **nem szakítják meg** a következők:

- a heti pihenőnapok és munkaszüneti napok,
- mindazon távollétek, amelyek tartamára távolléti díj illeti meg a munkavállalót,
- ha a munkavállaló éjszakai munkából betegállományba került, gyermekápolás címén 30 napnál nem hosszabb fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, vagy rendes, illetve rendkívüli fizetett szabadságot kapott és arról visszatérve ismét éjszakai műszakban kezdi munkáját.

Az éjszakai munka folyamatosságát **megszakítja**:

- ha a munkavállaló éjszakai munkából saját hibájából mulaszt,
- ha fizetés nélküli szabadságra távozik,
- ha a munkavállaló saját kérésére 2, vagy annál több napra nappali munkabeosztást kap,
- ha a munkavállaló 2, vagy több napon át 4 órát el nem érő éjszakai munkát végez.

Igazgatósági mellékletben szabályozható.

## 6414. Műszakpótlékok

### I. Műszakpótlékra jogosultak köre

A többműszakos munkaidő-beosztásban, valamint a folytonos munkarendben foglalkoztatott fizikai munkavállalók, a termelés- forgalomirányítók, valamint a forgalmi végrehajtó szolgálatot ellátó szellemi munkavállalók az Mth. a többműszakos kifejezést módosította.

A többműszakos munkahelyeken, munkakörökben minden munkavállaló, (ha a rendelet hatálya alá esik) tehát az állandó második, vagy harmadik műszakban foglalkoztatott munkavállaló is jogosult műszakpótlékra.

(Egyműszakos munkarendben dolgozóknak műszakpótlék nem fizethető, de a Megállapodás 6413. pontja szerint az egyműszakos éjszakai munkáért részükre éjszakai pótlék jár.)

### **Folytonos munkarend**

Folytonos munkarendben végzett munka a megszakítás nélküli (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő munkahelyeken munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik.

Nem számít folytonos munkarendben végzett munkának a részben, vagy egészben ügyeleti jellegű munka.

Készenléti, vagy ügyeleti időre műszakpótlék nem számolható el.

### **II. Műszakpótlék mértéke**

A műszakpótlékra jogosult munkavállalók részére %-os mértékű műszakpótlék fizetendő a következők szerint:

#### **Délutáni műszakpótlék mértéke:**

többműszakos munkaidő beosztásban az időarányos törzsbér 15 %-a,  
folytonos munkarendben foglalkoztatottnál az időarányos törzsbér 20 %-a.

#### **Az éjszakai műszakpótlék mértéke:**

többműszakos munkaidő beosztásban az időarányos törzsbér 30 %-a,  
folytonos munkarendben foglalkoztatottnál az időarányos törzsbér 40 %-a.

A délutáni és éjszakai pótlék mértékénél magasabb díjazás, illetve folytonos pótlék a Megállapodás igazgatósági mellékleteiben előírható.

### **6415. Gyakorlati oktatást végzők pótléka**

Gyakorlati oktatást végző szakmunkásokat – akiket munkáltatói jogkört gyakorlójának javaslata alapján az Oktatási Osztály vezetője bíz meg – a tényleges nevelési-

oktatási (felügyeleti) tevékenység időtartamának figyelembevételével a következő pótlék illeti meg:

- 1-3 fő szakmunkás tanuló oktatása esetén az időarányos napi törzsbér 20 %-a,
- 4-7 fő szakmunkás tanuló oktatása esetén az időarányos napi törzsbér 25 %-a.

#### **6416. Veszélyességi pótlék**

Igazgatósági mellékletekben foglaltak szerint.

### **642. Egyéb díjazások**

#### **6421. Állásidő díjazása**

A Társaság működési körében felmerült okból bekövetkező állásidőre a munkavállalót alapbére illeti meg.

Alapbérrrel kell elszámolni az átmenetileg az előírtnál rövidebb munkaidő miatt kiesett munkaórákat is.

Ha a munkavállaló a munkavédelmi felügyelő intézkedése következtében nem végezhet munkát, úgy a kiesett időt távolléti díjjal kell elszámolni.

#### **6422. Ideiglenes munkavégzés díjazása**

Az ideiglenesen más munkakörben, vagy más munkahelyen történő munkavégzés tartamára a munkavállalót az általa ténylegesen betöltött munkakörre előírt munkabér illeti meg. Ez nem lehet kevesebb az eredeti munkakörében elért távolléti díjnál.

#### **6423. Osztott munkaidő díjazása**

Az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a két munkaidőrész közötti megszakítás idejére díjazás illeti meg, mértékét igazgatósági mellékletekben kell szabályozni.

#### **6424. Kiemelt munkanapon végzett munka díjazása**

A munkavállalót december 24-én és december 31-én 12 óra után kezdődő – és legalább 6 órát meghaladó munkavégzés esetén – az aznapi munkabéren felül 100%-os pótlék illeti meg.

### **6425. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása**

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti heti pihenőnapon munkavégzésre kötelezik, az elvont pihenőnap helyett lehetőleg másik pihenőnapot kell biztosítani. A végzett munkáért a munkabéren felül (a munkabérre vetített) 50 % pótlék jár, ha a munkavállaló másik pihenőnapot, pihenőidőt kap.

Ha a Társaság az elvont pihenőnap helyett másik pihenőnapot nem jelölt ki, vagy kijelölt ugyan, de a másik pihenőnapot a munkavégzést követő hónap végéig nem tudta biztosítani a heti pihenőnapon végzett munkáért a munkavállalónak a heti pihenőnapon végzett munka idejére járó munkabéren felül 100 %-os pótlék jár. A rendkívüli munkáért szabadidő megváltásban részesíthető munkavállalók részére – a heti pihenőnapon végzett munkáért – tárgy hónapban azonos időtartamú szabadidőt kell kiadni, ha nem lehetséges, akkor ki kell fizetni.

### **6426. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása**

Naptár szerinti hétköznapra eső munkaszüneti napokra a munkavállalót távolléti díjának annyi időre eső része illeti meg, amennyivel a rendszeres heti, illetve havi munkaideje a munkaszüneti nap következtében megrövidül, ezáltal a munkavállaló kötelező havi munkaidőkerete csökken. A munkaszüneti napon munkavégzésre kötelezett munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül kétszeres távolléti díja is megilleti. Ez a díjazás a váltóműszakos, illetve többműszakos munkavállalók közül azokat illeti meg, akik a munkaszüneti napon kezdik meg a munkát. Ha a munkaszüneti nap a munkavállaló heti pihenőnapjával esik egybe és munkára berendelik, a heti pihenőnapon végzett munka ellenértékére vonatkozó szabályok szerint díjazás vagy szabadidő illeti meg. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra előírt munkaidején felül végez munkát, részére ezt a munkaidőt a rendkívüli munka díjazásának szabályai szerint kell elszámolni.

### **6427. A rendkívüli munkavégzés díjazása**

A munkavállaló a rendkívüli munka ellenértékeként kérésére azonos időtartamú szabadidőre jogosult, mely nem lehet kevesebb a végzett rendkívüli munka időtartamánál.

A szabadidőt a munkavégzést követő hó végéig kell kiadni, melyet a munkaidő beosztásban rögzíteni kell. Amennyiben ez nem lehetséges, a túlmunkáért rendkívüli munkáért díjazás illeti meg a munkavállalót.

Igazolatlan mulasztás esetében csak az előírt heti, havi, vagy éves munkaidőkereten felül végzett munkát lehet rendkívüli munkának elszámolni.

### **Munkanapon végzett rendkívüli munka díjazása**

A rendes beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, vagy (a havi beosztás alapján) havi munkaidőkereten felüli időben végzett munkára – a rendes munkabéren felül a törzsbérrre vetítve – 50 % , évi 145 órától 200 óráig teljesített túlórákra 100 % bérpótlék jár.

### **Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munka díjazása**

A **pihenőnapon** végzett rendkívüli munka díjazása megegyezik a pihenőnapon végzett munka díjazásával.

A végzett munkáért a munkabéren felül (a munkabérrre vetített):

- 50 % bérpótlék jár, ha a munkavállaló másik pihenőnapot, pihenőidőt kapott,
- 100 % bérpótlék jár, ha a pihenőnapon végzett munkáért másik pihenőnapot, pihenőidőt nem biztosítottak.

A szabadidőt lehetőleg az adott hónapban, de legkésőbb a munkavégzést követő hónap végéig kell kiadni. Amennyiben szabadidő nem kerül kiadásra, a tárgyhavi bérrrel kell kifizetni.

A Megállapodás igazgatósági mellékleteiben megállapítható az előzőektől eltérő – a munkabért és pótlékot egy összegben magában foglaló – díjazás.

### **6428. Készenlét és ügyelet díjazása**

A készenléti és ügyeleti díj – az időarányos személyi alaplábér %-ában – a következő:

**Megnevezés**                      *munkavállaló által megjelölt helyen a munkáltató által az adott ügyeleti munkakörhöz vagy feladathoz meghatározásra kerülő ügyeleti helyszínen*

|           |     |      |
|-----------|-----|------|
| Készenlét | 20% | -    |
| Ügyelet   | -   | 90 % |

Amennyiben a készenlét ideje alatt a munkavállalót munkára veszik igénybe (és a készenlétért nem részesül szabadidő megváltásban) a munkavállalót a rendkívüli munkavégzés szabályai szerinti illeti meg díjazás a munkavégzés időtartamára.

Az ügyeleti díj magába foglalja az ügyeleten belüli készenléti és munkavégzési időszakok teljes mértékű díjazását.

101 A20

### **6429. Rendkívüli berendelés díjazása**

A rendkívüli berendelés esetén munkában töltött időt a rendkívüli munka díjazására vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően kell elszámolni.

Ha a munkavállaló által teljesített munkaidő a négy órát nem éri el vagy, ha a munkát a Társaság hibájából nem tudja felvenni, részére négy óra rendkívüli munkavégzésrejáró munkabért kell elszámolni.

### **6430. Rendkívüli hómunkások bérezése**

Rendkívüli hómunkások bérezéséről külön társasági utasítás rendelkezik.

### **6431. Részmunkakörű munkavállalók külön díjazása**

A külön díjazás megbízásonként a törzsbér minimum 5 %-a, maximum 15%-a. Az egy munkavállaló részére kiadott megbízások száma kettőnél több nem lehet.

### **6432. Belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló díjazása és költségtérítése**

278/2005 (XII.20.) Korm. rend.)

### **6433. Munkabérfizetés**

A munkabéreket havonta utólag teljes összegben kell fizetni a munkavállaló bankszámlájára való utalással. A banki utalást 8-án, amennyiben 8-a szombat, vagy vasárnap akkor azt a megelőző munkanapon kell biztosítani. Az egyéni bérfizetési jegyzéket /bérnaplót/ a munkavállaló részére zárt formában kell átadni.

A bankszámla költségeihez a munkáltató – bérjellegű juttatásként – bruttó bruttó 500,-Ft/hó összegben járul hozzá.

## 644. Munkából távolléti díj elszámolása

### 6441. Távolléti díj

A munkavállaló munkabérét távolléti díjra ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat (TD) kell fizetni a következő esetekben:

- szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményére,
- üzemi tanács tagjának munkaidő kedvezményére,
- ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát, a kieső időre,
- kötelező orvosi vizsgálatra,
- állampolgári kötelezettségre,
- közeli hozzátartozó halála esetén 2 munkanapra,
- munkaszüneti napra,
- szabadságra,
- egyéb munkavégzés alóli felmentés esetére, a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói meghallgatása, jegyzőkönyvezése esetére,
- szoptatási munkaidő-kedvezmény idejére,
- általános iskolai tanulmányra,
- járművezetők ismeretfelújító oktatására,
- a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább 4 órára
- gyermeke születése esetén öt munkanapra az apa számára.

Távolléti díjat (TD) kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.

- a). Az új belépő munkavállalók távolléti díját a Munka Törvénykönyv 151/A. § előírásai szerint kell megállapítani.
- b). Társaságnál már alkalmazásban álló munkavállalók esetében:

- A korábbi hatályos Megállapodásszerint 2002. évben megállapított távolléti díjat évente a társasági bérfejlesztés %-ának megfelelő mértékkel kell növelni. Az így meghatározott távolléti díj különbözet, valamint az érvényes személyi alaphér együttesen biztosítja a távolléti díj összegét.
- A munkavállaló, amennyiben számára a Munka Törvénykönyv előírásai szerint számított távolléti díj a kedvezőbb, írásban kérheti, hogy számára a Munka Törvénykönyv 151/A § alapján kerüljön kiszámításra a távolléti díj.

Ebben az esetben rendszeres pótléknak azok a pótlékok minősülnek, amelyek a munkavállalót a munkavégzés esetén folyamatosan megilletik, ezek:

- rendszeres éjszakai munkavégzés pótléka,
- műszakpótlékok,
- veszélyességi pótlék,
- a rendszeresen végzett rendkívüli munkavégzés (túlóra) miatti kiegészítő pótlék abban az esetben vehető figyelembe a távolléti díj számításánál, ha az éves szinten az 50 órát eléri, illetve meghaladja.

Ha a munkavállaló kérelmére a távolléti díj a Munka Törvénykönyv 151/A § alapján került megállapításra, abban az esetben nincs lehetőség visszatérni a jelenlegi Megállapodásmódosítás megjelenése előtti előírások szerint megállapított távolléti díjra.

#### **645. Tévesen kifizetett munkabér**

A jogalap nélküli, tévesen kifizetett munkaberről vagy egyéb díjazásról a munkavállalót 60 napon belül írásban kell értesíteni és felszólítani a visszafizetésre. Ennek elmulasztása esetén a munkavállaló visszafizetésre csak akkor kötelezhető, ha a kifizetés helytelenségéről tudott, vagy a téves kifizetést maga idézte elő.

#### **65. Társasági elismerések**

A Társaság az alábbi elismerések esetében az arra jogosultakat oklevéllel jutalmazza.

#### **651. Elismerő Oklevél**

A Társaságnál végzett kiemelkedő tevékenység elismeréseként BKK Zrt. Elismerő Oklevélben részesülhetnek a Társaságunknál, illetve a Jogelődnél legalább 10 éve alkalmazásban álló főfoglalkozású munkavállalók. Az elismerés azon munkavállalók részére ítélt oda, akik szűkebb szakterületükön huzamosabb időn keresztül kiegyensúlyozottan, átlagon felüli teljesítményt nyújtottak.

#### **652. Balázs Mór díj**

A díj a közlekedés fejlesztésében végzett kimagasló, maradandó, példamutató tevékenység, illetve életmű elismeréséért adományozható. A Balázs Mór díjban a Társaság aktív, illetve a tárgyévben nyugdíjba vonuló munkavállalói részesülhetnek.



### **653. Jubileumi tagok elismerése**

A törzsgárda tagok erkölcsi elismeréséről a Törzsgárda Szabályzat rendelkezik.

A jelenleg hatályos Törzsgárda Szabályzat a Megállapodás hatályba lépésével hatályát veszti.

### **654. Emlékplakett**

A BKV Zrt. Emlékplakett azoknak a Társaság alkalmazásában álló főfoglalkozású munkavállalóknak adható, akik a közösségi közlekedés érdekében magas színvonalú eredményes munkát végeztek legalább egy évtizeden keresztül.

Emlékplakett adományozásáról a Társaság vezérigazgatója dönt.

A kitüntetést ünnepélyes keretek között a vezérigazgató vagy vezérigazgató-helyettes, illetve igazgató adja át.

## VII. fejezet

### **71. Utazási kedvezmények és a munkabajárással kapcsolatos költségtérítés**

(Mt. 51. § (2); 39/2010. (II. 26.) Korm rendelet )

Azon munkavállalók számára, akiknek a munkájuk ellátásával összefüggésben utazási igény merül fel, a Társaság névre szóló „szabadjeggyel” korlátlanul biztosítja a Társaság által rendelkezésre bocsátott hálózatokon az utazást.

Munkavállalók a „szabadjegyet” nem jogosultak másra átruházni, másnak ideiglenesen átengedni.

### **72. Üdültetés**

A Társaság munkavállalói, nyugdíjasai, a szakszervezetek tisztségviselői, valamint az előbbieken felsoroltak közeli hozzátartozói részére, azonos térítési díjon, üdülési lehetőséget biztosít a a BKV Zrt. üdülőben, a kapacitás mértékéig.

### **73. Segélyezés**

Társaságunk a likviditási lehetőségek függvényében méltányossági alapon segélyt biztosít a munkavállalók, valamint a Társaság nyugdíjasai részére a Juttatási Szabályzat szerint.

### **74. Munkásszállók**

A Társaság munkavállalói számára a továbbiakban is biztosítja szükséges estén a munkásszállókon való elhelyezést.

### **74. Előlegkeret**

A munkáltató a tárgyhót megelőző havi bértömeg 2 %-a mértékéig előleget adhat. Az előleg kiutalásának engedélyezését a munkáltatói jogkört gyakorlója írja alá. Munkabérelőleg a főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére, anyagi terhet jelentő, rendkívüli személyes vagy családi okaira tekintettel adható. Az előleg összege a munkavállaló egyhavi bruttó alapbére, de maximum a mindenkorai minimálbér ötszöröse lehet, (a mindenkorai szja. törvény figyelembevételével) melyet legkésőbb 6 hónap alatt kell visszafizetni. Ismételt igénybevételekre az előző előleg visszafizetését követő 4 hónap elteltével kerülhet sor.

## VIII. fejezet

### 8. Kártérítési felelősség, munkaügyi vita

#### 81. A munkavállaló kártérítési felelőssége

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

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint a kár és az azt előidéző esemény közötti okozati összefüggést a munkáltatói jogkört gyakorlónak kell bizonyítani és érvényesíteni az elévülési időn belül.

A munkáltatói jogkört gyakorló a kártérítés mértékét csökkentheti, annak kiszabásától, érvényesítésétől – a károkozás, illetőleg a károkozó körülményeire figyelemmel – indokolt esetben el is tekinthet.

#### 811. A kár megtérítésének mértéke

**A munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni:**

- szándékos károkozás esetén,
- jegyzék vagy elismervény alapján visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ, vagy kezel, kivétel, ha a munkavállalót bizonyítottan fizikai támadás, illetve a munkavégzés során munkabaleset, vagy útibaleset éri,
- a pénztáros, a pénzkezelő, vagy értékkezelő az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében, kivétel, ha a munkavállalót bizonyítottan fizikai támadás, illetve a munkavégzés során munkabaleset, vagy útibaleset éri amennyiben a munkáltató az előírt feltételeket biztosította.

#### 812. Gondatlan károkozás esetén

- a munkavállaló **egy havi átlagkeresetének 50%-áig** tehető felelőssé. Ha az okozott kár ennél kevesebb, a kártérítés összege ehhez igazodik.
- **Maximum kéthavi átlagkeresetével** felel a munkavállaló a **súlyos gondatlansággal** okozott kárért.
- **Maximum négyhavi átlagkeresetével** felel a munkavállaló a **kirívóan súlyos gondatlansággal**, illetve gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért.

Súlyos gondatlanság:

Ha a munkavállalót harmadik személy a káresemény bekövetkezésének lehetőségére figyelmeztette, és a kár ezután a szükséges intézkedés hiányában következett be.

Kirívóan súlyos gondatlanság:

Ha a bíróság jogerős határozata állapítja meg a súlyosan gondatlan károkozás tényét.

### **813. A munkáltató 80.000 Ft-ot meg nem haladó mértékben a munkavállalót közvetlen kártérítésre kötelezheti.**

A kártérítési eljárásra vonatkozó szabályokat a Megállapodás 2. sz. melléklete tartalmazza.

### **814. A kár összegének meghatározása**

#### **8141. Javítható rongálás esetén**

a Társaság által történt javításnál a kár összege megegyezik az anyagköltség összegével.

A kártérítés összegének alsó határa tárgyi eszköz esetén a még le nem írt értékcsökkenés (nettó érték), készleten szereplő féleségnél az aktuális forgalmi érték (utánpótlási ár) javítás utáni műszaki állapotnak megfelelő (azzal arányos) része.

#### **8142. Megsemmisülés, használhatatlanná válás, hiány esetén**

a károkozás feltárása időpontjában érvényes fogyasztói ár (beszerzési ár) az eszköz aktuális műszaki állapotával, azaz az avulás figyelembevételével kell meghatározni. Tárgyi eszköznél ez az összeg nem lehet kevesebb, mint a könyv szerinti nettó érték, készleten szereplő új féleségeknél a beszerzési átlagár.

#### **8143. Kárt eredményező intézkedés,**

vagy intézkedés elmulasztása esetén az okozott kár, illetve elmaradt haszon összege.

## 8144. A tanulmányi szerződés megszegése

esetén a szerződésben foglaltak szerint kell eljárni.

## 82. A munkáltató kártérítési felelőssége

## 83. Munkavállalók leltárhiányért fennálló felelőssége

1. A raktári felelősség szempontjából **raktárnak nevezzük** a térnek azt a részét, amelyben egy raktározó szerv állandó jellegű tárolási tevékenységet folytat. Raktár lehet szabad, fedett, zárt terület.

**Leltárhiány** az értékesítésre, forgalmazásra, vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet), tárgyi eszközben ismeretlen okból keletkezett, készlet esetén a természetes mennyiségi csökkenést és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány (a tárolási és kezelési veszteségek elszámolását szabályozó mindenkor érvényes szabályozás szerint), mely a leltárfelelősséggel felruházott munkavállalót terheli.

2. A leltárhiányért fennálló felelősség **előfeltétele**, hogy

- a) a raktári munkavállaló részére az anyagok szabályszerűen átadásra kerüljenek. Szabályszerű átadáson, illetve átvételen leltári átadást, illetve a leltáridőszak alatt történő különféle mozgásokból eredő terheléseket kell érteni, melyeket az előírt bizonylatokon kell kimutatni, bizonylatolni.

A leltárhiány megállapításának feltétele pedig a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet, tárgyi eszközt érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása (a leltározási rend szabályzatban található).

- b) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki két egymást követő leltározási időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében az adott munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.
- c) A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként megállapodást kötött.

Amennyiben a megállapodás nem a munkaszerződés része, azt írásba kell foglalni.

A megállapodásban rögzíteni kell a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

A leltárhiányért fennálló felelősség esetében a leltárhiány összegét a Társaságnál mindenkor érvényes nyilvántartási ár szerint kell megállapítani.

### 3. Felelősség mértéke:

A Társaságnál a raktárvezetők, raktárvezető-helyettesek, raktárba beosztott munkavállalók és egyéb leltárhiányért felelősök anyagi felelőssége az alábbiak szerint alakul:

- a) Ha a munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, ahol az átvett anyagokat (raktári készleteket), tárgyi eszközöket állandóan **egyedül kezeli**, a leltárhiány **teljes összegéért felel**.
- b) Olyan raktárban, ahol több raktári munkavállaló áll munkaviszonyban, a leltárhiányért egyenként 6 havi átlagkeresetük erejéig felelnek. Ebben az esetben csoportos felelősségre vonásra vonatkozóan nyilatkozatot kell/lehet kötni. Ennek következtében fennálló egyéni felelősségük megállapítása mellett, a bekövetkezett kár megtérítésére egyetemlegesen kötelezettek.

### 4. Eljárás

- a) A kártérítési eljárás a 2. sz. melléklet szerint történik.
- b) A leltárhiányért megállapított kártérítési felelősség esetén a munkáltató közvetlen kártérítéssel 80.000 Ft összegig kötelezheti a munkavállalót, ezen összeg felett (a Jogi Igazgatóságon keresztül a peres) a bírósági vagy más hatósági eljárás megindítása iránt kell intézkednie a törvényes határidőn belül.

## 84. Kollektív munkaügyi vita

A munkáltató és a szakszervezet, valamint a munkáltató és az üzemi tanács között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.

Az **egyeztetés** a tárgyalást kezdeményező fél írásban foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodni kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyezteti.

A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy **közvetítését** vehetik igénybe. A közvetítőt a felek közösen kérik fel közreműködésre.

A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek – megállapodásuk alapján – **döntőbíró**t vehetnek igénybe. A döntőbíró személyére vonatkozóan a felek kölcsönösen állapodnak meg. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.

## 85. Munkaügyi jogvita

A munkaügyi jogvita kezdeményezése a Munka Törvénykönyve előírásainak megfelelően történik. Munkaügyi jogvitában a bíróság jár el. A bírósági eljárás a kereset benyújtásával indul.

A munkáltató **közvetlenül** érvényesítheti a munkavállalóval szembeni igényét:

1. **felszólítás** a munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén
2. kártérítési határozat 80.000 Ft
3. a tanulmányi szerződésszegésből, tanulmányi kötelezettségszegésből származó igény, értékhatár nélkül.

A munkavállaló az egyoldalú munkáltatói intézkedés ellen a kézhezvételtől számított 30 napon belül keresetet nyújthat be a munkaügyi bírósághoz az alábbi esetekben:

- a) munkáltató egyoldalú intézkedésénél végrehajtott munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésénél, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is,
- c) rendkívüli felmondással,
- d) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jog-következménnyel, a fizetési felszólítással, valamint a kártérítésre kötelező határozattal kapcsolatban.

Egyéb esetekben az általános elévülési idő az irányadó.

## 851. Munkaügyi Bizottságok

A munkaügyi jogviták - bírósági eljárás keretében történő eldöntésének - csökkentésére békéltetés céljából az üzemi tanácsok szintjén működő, a munkáltatói jogkörgyakorlóra nézve kötelező érvényű döntést hozó Munkaügyi Bizottságokat kell létrehozni.

Létrehozásuk, működésük feltételeit a szakszervezetekkel egyetértésben kiadott Vezérigazgatói Utasítás szabályozza.

A Megállapodást és annak részét képező a szakterületet érintő igazgatósági melléklet egy-egy példányát el kell helyezni:

- a munkáltatói jogkört gyakorlóknál,
- a szakszervezeteknél,
- minden olyan szakterületen, ahol az ügyviteli eljárások végrehajtása, illetve ellenőrzése céljából Megállapodással, illetve melléklettel rendelkezni kell.

A Munkaügyi osztály módosításaival együtt nyilvántartja a Társaság hiteles, eredeti, aláírt Megállapodását.

## 8.6 Vezérigazgató tájékoztatási kötelezettsége

A vezérigazgató, vagy kijelölt helyettese – nyári szabadságok időszakát kivéve – kéthavonta, éves ütemterv szerint, tájékoztatót tart a KSZ-t aláíró szakszervezeti vezetőknek a munkavállalókat érintő kérdésekben.

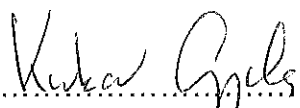
### Záró rendelkezések

1. A Megállapodással a Felek vállalják, hogy bér-és személyi jellegű ráfordításokkal járó, valamint foglalkoztatással kapcsolatos további, illetve visszamenőleges igényekkel a másik Fél felé nem élnek a Megállapodás időtartamára vonatkozóan.
2. A Megállapodás az Igazgatóság jóváhagyásával lép hatályba.

A jelen Megállapodást megkötöttnek tekintjük és azt aláírásunkkal igazoljuk.

Budapest, 2012. 07.26.

**Szakszervezetek nevében:**

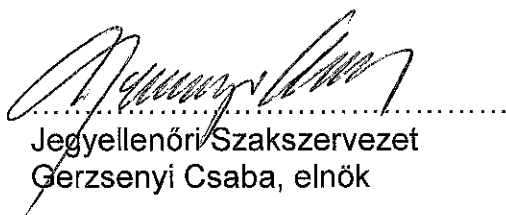


Villamos Független Szakszervezet  
Kukor Gyula, elnök

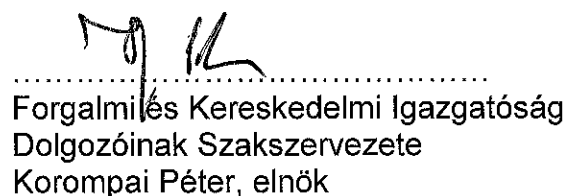
**Munkáltató nevében:**



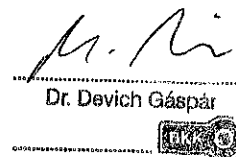
Vitézy Dávid  
vezérigazgató



Jegyellenőri Szakszervezet  
Gerzsenyi Csaba, elnök



Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság  
Dolgozóinak Szakszervezete  
Korompai Péter, elnök



Dr. Devich Gáspár

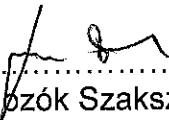


VK  
KV





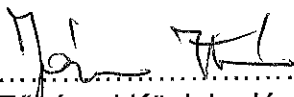
.....  
Független HÉV Szakszervezet  
Mihály Krisztián, elnök



.....  
HÉV Dolgozók Szakszervezete  
Györi Tamás, elnök



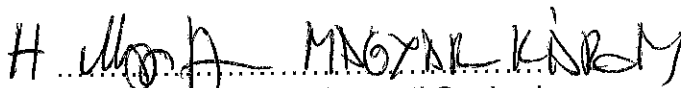
.....  
Budapesti Trolibusz közlekedési  
Dolgozók Szakszervezete  
Szabó István, elnök



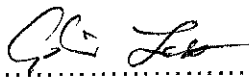
.....  
Fővárosi Közlekedési Dolgozók  
Demokratikus Szakszervezete  
Jáger István, elnök



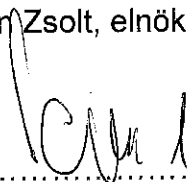
.....  
BKV Központi Dolgozók Szakszervezete  
Csimár Pálné, elnök



.....  
Autóbuszvezetők Nemzeti Szabad  
Szakszervezete  
Békési László Gábor, elnök



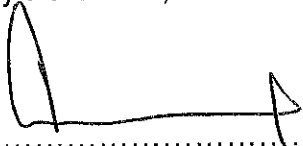
.....  
BKV Füst – Közlekedési Szakszervezete  
Gólián Zsolt, elnök



.....  
Cinkota Autóbusz Közlekedési Szakszervezet  
Nemes Gábor, elnök



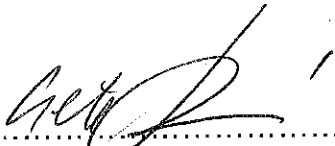
.....  
*Székely Ferencné*.....  
BKV Zrt. Gazdasági Igazgatóság Szakszervezete  
Székely Ferencné, elnök



.....  
Kőbánya Autóbusz Szakszervezet  
Vadicska László, elnök

.....  
*Ferencsik József*.....  
Forgalmi és Műszaki Tömegközlekedési  
Dolgozók Szabad Szakszervezete  
Ferencsik József, elnök

.....  
Kilián Autóbusz Üzemegység Szakszervezete  
Horváth János, elnök



.....  
Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete  
Csete Gyuláné, elnök

.....  
*Kovács Attila*.....  
Közlekedési Független Szakszervezet  
Kovács Attila, elnök

## MELLÉKLETEK

1. számú melléklet: A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése estére alkalmazandó eljárás
2. számú melléklet: A kártérítési eljárás szabályai

I.

**A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére alkalmazandó eljárás  
(a továbbiakban: eljárás)**

A Megállapodás 254. pontja alapján.

A munkáltatót a jogkör gyakorlása valamennyi vele munkaviszonyban álló munkavállalóval, így a nyugdíjas és második munkaviszonyt létesítő munkavállalóval (régén másodállás és mellékfoglalkozás) szemben is megilleti. Az eljárás során alkalmazható intézkedéseket a Megállapodás 254. pontja határozza meg.

Az eljárás megindítását és a határozatot csak az eljárás alá vont munkavállaló munkáltatói jogkörrel felruházott vezetője rendelheti el, illetőleg hozhatja meg. (A jogkört gyakorlók körét és tevékenységét a mindenkor hatályos Vezérigazgatói Utasítás határozza meg.)

Az eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel az adatvédelmi törvény figyelembevételével kell kezelni. Ahhoz illetéktelen személy hozzájutását meg kell akadályozni.

Az eljárás végrehajtása során csak a szükséges és elégséges adatok kerülhetnek nyilvántartásba vételre.

Ha a vizsgálat során keletkezett iratok számítógépes feldolgozással készülnek, úgy a megfelelő védelemről a jogkört gyakorló köteles gondoskodni.

A munkavállalónak az eljárás során keletkezett iratokat – az adatvédelmi szabályok betartásával – kézbesíteni kell.

II.

**Az eljárás lefolytatásában résztvevők**

Az eljárást a hatályos Munkaügyi Szabályzatban megjelölt munkáltatói **jogkör gyakorlója**, vagy az általa megbízott vizsgálóbiztos, vagy – szükség szerint – **vizsgálóbizottság** folytatja le.

A munkáltatói jogkört gyakorló felel az eljárás megalapozottságáért, valamint annak jogszerű lefolytatásáért.

AA  
Vh

Vizsgálóbiztos, illetve vizsgálóbizottság eljárása esetén az eljárás alá vont személy(ekkel) közölni kell a vizsgálóbiztos nevét és azt a tényt, hogy milyen jogcímen jár el.

Az eljárás alá vont munkavállaló az eljárásban személyesen köteles eljárni. Az eljárás alá vont munkavállaló az eljárás során jogi vagy érdekvédelmi segítséget saját belátása és költsége terhére vehet igénybe.

## **1. Az eljárás során jogkört gyakorló joga és kötelezettsége**

- a) A fent hivatkozott utasításban felsorolt jogkört gyakorlók az ott feltüntetett egységek alkalmazásában álló munkavállalók vonatkozásában jogosultak/kötelesek eljárni.
- b) Amennyiben több egységhez és így több jogkört gyakorló hatáskörébe tartozó, illetve együttesen elkövető munkavállalók esetében kell eljárni – különös tekintettel arra, hogy az eseményt együttesen lehet csak tisztázni, és annak eredményeként dönteni – a legmagasabb beosztású eljárás alá vont munkavállaló szerint illetékes jogkört gyakorló jogosult /köteles eljárni.
- c) Vita esetén, vagy ha a jogkört gyakorló személye egyértelműen nem állapítható meg, vagy időközben válik ismertté, hogy más személy(ek) vizsgálat alá kerülésével a jogkör gyakorlás több egység vezetőjét is érinti, egy jogkört gyakorlót ki kell jelölni az eljárni jogosultak közül.

A kijelölésre a vezérigazgató vagy a humánpolitikai igazgató jogosult.

A kijelölés kérdésében hozott intézkedést a határozat elleni jogorvoslatban lehet támadni.

- d) A jogkört gyakorló akadályoztatása esetén (hosszabb szabadság, vagy betegség stb.) megbízott helyettes jogosult a jogkört gyakorló helyett eljárni, kivéve, ha a jogkört gyakorló felettese a jogkört átmenetileg írásban – és az érdekeltek egyidejű értesítése mellett – magához vonja.

## **2. Nem gyakorolhatja a jogkört az, aki**

- a) a mulasztást az eljárás alá vont munkavállalóval együtt követte el,
- b) aki az eljárás alá vont munkavállaló közeli hozzátartozója\*,
- c) akitől az ügy tárgyilagosa elbírálása nem várható el.

Kizárási okot a jogkört gyakorló köteles észlelni és a saját (felettes) jogkört gyakorlójának jelezni.

\* <sup>1</sup>közeli hozzátartozó: házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, a mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, testvér, valamint az élettárs.

Kizárási okra az eljárás alá vont munkavállaló írásban hivatkozhat, a kizárási okot adó körülmény feltárásával.

A felettes jogkört gyakorló kizárási hivatkozás esetén köteles megvizsgálni a körülményeket és amennyiben a jogkört gyakorlójának kizárási indokolt, úgy 5 munkanapon belül gondoskodnia kell írásbeli megbízással másik jogkört gyakorló kijelöléséről. Ha a feltárt körülmények nem alapozzák meg a jogkört gyakorló kizárásiát, úgy kötelezni kell az eljárás lefolytatására és a határozat meghozatalára.

A kizárási kérdésében hozott intézkedést a határozat elleni jogorvoslatban lehet támadni.

### III.

#### Határidők

Az eljárást a jogkört gyakorló tudomására jutástól számított 30 napon belül lehet megindítani.

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni akkor, ha a vétkes kötelezettség szegés elkövetése óta már egy év eltelt (elévülés).

### IV.

#### **Az eljárás megindítása és lefolytatása**

A vétkes kötelezettség tudomásra jutását követően, a vétkességre vonatkozó alapos gyanú esetén azonnal meg kell indítani az eljárást. Nincs mód az eljárás megindítására, ha

- a) időközben a munkavállaló meghalt, vagy munkaviszonya a Társaságnál megszűnt,
- b) nincs elegendő adat az alapos gyanú megállapítására,
- c) az elévülés bekövetkezett.

Ha a cselekmény egyidejűleg bűncselekményt (vagy szabálysértést) is megvalósít és a büntető- vagy közigazgatási eljárás megindult, annak jogerős befejezéséig a határozat meghozatalát fel kell függeszteni, melyről a munkavállalót írásban értesíteni kell.

#### **A vizsgálat lefolytatása során**

- a vizsgálat alá vont munkavállaló terhére és javára szolgáló körülményeket fel kell deríteni,

- a bizonyítási teher a munkáltatót terheli,
- a vizsgálat során tanukat meg lehet hallgatni és bizonyítékokat más egységtől be lehet/kell szerezni,
- a vizsgálat alá vont munkavállalót a jogkört gyakorlónak személyesen is meg kell hallgatni a határozat meghozatala előtt. A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni, amit az eljárás alá vonttal alá kell írni. Ha az aláírást a munkavállaló megtagadja, úgy ezt a tényt rögzíteni kell a jegyzőkönyvben. Ha a jegyzőkönyv nem, vagy nem úgy tartalmazza az elmondottakat, ahogy azok elhangzottak, úgy a munkavállaló erre vonatkozó észrevételét közölheti és a jkv. pontosítását kérheti, a munkavállaló kérésére nyilatkozatát szó szerint kell rögzíteni,
- a felvett jegyzőkönyv másolati példányát a meghallgatottnak, s amennyiben tanú meghallgatása is szükségessé válik, a tanúnak is át kell adni,
- a vizsgálat lezárásakor ezt a tényt és a megállapításokat a munkavállalóval közölni kell.

Ha a munkavállaló a személyes meghallgatáson a szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg, védekezését más módon sem terjesztette elő, úgy a rendelkezésre álló adatok alapján kell elbírálni az ügyet.

Ha a munkavállaló személyesen nem tud megjelenni, de védekezését írásban előterjeszti, úgy ezt az ügy elbírálásakor figyelembe kell venni.

## V. A határozat

Meg kell szüntetni az eljárást indokolással ellátott **megszüntető** határozattal, ha:

- az eljárás alá vont munkavállaló meghalt, vagy a munkaviszonya megszűnt,
- megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló nem követte el a terhére rótt vétkes kötelezettségszegést,
- nem bizonyítható, hogy az eljárás alá vont követte el a cselekményt,
- a vétkes kötelezettség szegés az eljárás elrendelése időpontjában már elévült (egy éven túli)
- a munkavállaló terhére rótt vétkes kötelezettségszegés olyan csekély súlyú, hogy fegyelmi határozat meghozatalát a munkáltató szükségtelennek tartja.

Befejeződik az eljárás, ha a tényállás tisztázást nyert.

**Rendelkező rész** tartalmazza:

- a munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységének megnevezését, valamint pontos címét,
- az egységnél (szakterületnél) intézkedés nyilvántartott sorszámát,

- az eljárás alá vont munkavállaló személyi adatait, úgymint:
  - nevét, (születési nevét),
  - anyja nevét,
  - születési helyét, idejét,
  - pontos munkaköri beosztását,
  - pontos munkavégzési helyét,
- a felelősségre vonás alapjául szolgáló cselekmény rövid leírását (akkor is, ha az ügy kivizsgálása során jegyzőkönyv készült),
- a kiszabott intézkedést,
- jogorvoslati lehetőséget.

**Indoklás** tartalmazza:

- a tényállást, a vétkes kötelezettség szegés cselekmény részletes leírását, a vétkesség szándékos, vagy gondatlan alakzat alapjául szolgáló tényeket,
- a munkavállaló védekezését, az elfogadott, illetve elfogadni nem tudott állításokat és bizonyításokat,
- a döntés részletes indokolását,
- a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket,
- minden olyan adatot és bizonyítékot, amely az intézkedést, döntést illetve az elbírálást megalapozta,
- azt az időpontot, ameddig a terhére rótt intézkedés számba vehető, mint előzmény.

**Aláírás**

A munkáltatói jogkört gyakorlójának sajátkezű aláírása alatt nevét és beosztását a keze írása alá géppel kell írni és az egységnek rendszeresített társasági bélyegző lenyomattal hitelesíteni.

A határozatot **4 példányban** kell elkészíteni.

A határozatot kapják: egy példányt az eljárás alá vont munkavállaló, kettő példányt a szolgálati hely, amennyiben a kötelezett olyan személy, aki a személyügyi nyilvántartásban szerepel, úgy a határozat egy példányát a Humánügyi főosztály részére is meg kell küldeni.

A határozat eredeti példányát a munkavállalónak **3 munkanapon belül** kézbesíteni kell.

Személyes kézbesítés esetén az átvételt a munkavállalóval a határozaton aláírásával és a dátum rávezetésével igazoltatni kell.



Postai úton történő kézbesítés esetén:

- BKV Zrt. területén belüli kézbesítésnél belső átvételi bizonylat aláíratásával,
- lakáscímre, vagy tartózkodási helyre történő kézbesítése esetén postai tértivevényes feladással kell postázni (tértivevényes ajánlott).

Kézbesítettnek (közöltnek) tekinthető a határozat, ha az az Mt. 6.§-ában foglaltaknak megfelel.

Ha a személyesen jelenlévő kötelezett munkavállaló a határozatot átvette, de az átvétel igazolását megtagadta, a határozatot nála kell hagyni és a másolati példányon fel kell tüntetni az átadás tényét, azt, hogy a munkavállaló az aláírást megtagadta és dátummal kell ellátni. Ez esetben két érdektelen tanúval célszerű e tényt igazoltatni. Ugyanez az eljárás követendő, ha a munkavállaló az átvételt tagadja meg, de annak tartalmát ismeri.

A jogerős határozat alapján a munkavállalót a határozat alapjául szolgáló kötelezettségszegés miatt további anyagi, munkajogi joghátrány nem érheti (kártérítési határozatot kivéve).

## VI. Jogorvoslati eljárások

A munkáltatói intézkedések ellen, így különösen a határozattal szemben munkaügyi jogvita kezdeményezhető. A jogorvoslati eljárás kezdeményezésnek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

Az Mt. 285-290. § alapján a munkaügyi jogvita esetére a munkavállaló kezdeményezésére békéltető személye köthető ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell kezdeményezni.

A határozat átvételét követő 3 munkanapon belül kérhető a békéltető közreműködése, akinek további 5 munkanapon belüli közreműködésével vagy egyezség kötődik, vagy az eljárás eredménytelenségét kell megállapítani.

A békéltető az eredményes egyezséget, vagy eredménytelenséget köteles írásba foglalni.

A békéltetésre jogosult a határozatot hozó közvetlen felettese vagy a Munkaügyi Bizottság.

Amennyiben a békéltetés nem vezet eredményre, a határozat átvételétől számított 30 napon belül még rendelkezésre álló időben sérelmet szenvedett kötelezett a **munkaügyi bírósághoz** fordulhat keresettel.

Amennyiben a munkavállaló a munkaügyi bírósághoz fordult, az ügyben keletkezett összes iratot kérésre haladéktalanul el kell juttatni a Társaság Jogi Igazgatóságához a Társaság perképviselőjének ellátása érdekében.

A határozat azon a napon válik **végrehajthatóvá**, amelyen:

- a) a munkavállaló nyilatkozott, hogy jogorvoslattal nem kíván élni,
- b) a békéltető közreműködésével hozott egyezséget a felek aláírták,
- c) a békéltetés megghiúsulását követően a kereset benyújtására nyitva álló idő úgy telt el, hogy a kereset benyújtására nem került sor,
- d) a bírósági határozat jogerőssé válik.

A jogorvoslat hiányában jogerőssé (végrehajthatóvá) vált határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkört gyakorló köteles gondoskodni.

A munkavállaló terhére hozott és végrehajthatóvá vált határozatok a munkaügyi elévülési időn belül (3 év) mint a rendkívüli felmondást megalapozó előzmények (1 év) figyelembe veendők (vehetők).

A munkavállaló a Jogutód Munkáltatónál fennálló munkaviszonyának tartama alatt nyilatkozattétel során köteles a terhére hozott és végrehajthatóvá vált határozatokról a munkaügyi elévülési időn belül (3 év) számot adni.

## VII. Intézkedési kötelezettség

A **munkáltatói** jogkört gyakorló a **végrehajthatóvá** vált határozatot köteles az eljárás alá vont munkavállaló személyi anyagában az elévülési időn belül megőrizni és annak elteltével a nyilvántartásból törölni.

Az igazgatóságok, illetőleg szakszolgálatok saját maguk alakítják ki az eljárással kapcsolatos nyilvántartások rendjét.

## A kártérítési eljárás szabályai

### I.

#### Kártérítési eljárás

Az Mt. 179. § alapján a munkáltatónak okozott kárért a munkavállalót kártérítési kötelezettség terheli.

A munkáltatót a kártérítési jogkör gyakorlása valamennyi vele munkaviszonyban álló munkavállalóval szemben megilleti. A kártérítési eljárást a munkáltatói jogkörrel felruházott vezető rendelheti el.

A kártérítési felelősséggel és annak mértékével kapcsolatban az Mt. XIII. fejezete és a Megállapodás VIII. fejezete a "munkavállaló kártérítési felelőssége" rendelkezéseit kell alkalmazni.

A kártérítési eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel az adatvédelmi törvény figyelembevételével kell kezelni. Ahhoz illetéktelen személy hozzájutását meg kell akadályozni.

A kártérítés végrehajtása során a szükséges és elégséges adatok kerülhetnek nyilvántartásba vételre.

### II.

#### Az eljárás lefolytatásában résztvevők

A kártérítési eljárást a **munkáltatói jogkört gyakorló** vagy az általa megbízott **vizsgálóbiztos**, - szükség szerint - **vizsgálóbizottság** folytatja le.

A munkáltatói jogkört gyakorló felel az eljárás megalapozottságáért, valamint annak jogszerű lefolytatásáért.

Vizsgálóbiztos, illetve vizsgálóbizottság eljárása esetén az eljárás alá vont személyekkel közölni kell a vizsgálóbiztos(ok) nevét.

A jogkör helytelen gyakorlásával vétkesen okozott kárért a munkáltatói jogkör gyakorlója anyagilag felelős.

Az eljárás alá vont munkavállaló a kártérítési eljárásban személyesen vagy megbízott képviselőjével járhat el.

#### 1./ A munkáltatói jogkör gyakorlója

- a) A munkáltatói jogkör gyakorlásáról szóló hatályos vezérigazgatói utasítás szerinti munkáltatói jogkört gyakorlók az irányításuk alá tartozó munkavállalók vonatkozásában jogosultak/kötelesek eljárni.
- b) Amennyiben egy eljáráson belül több munkáltatói jogkört gyakorló hatáskörébe tartozó munkavállalóval szemben kell eljárni - különös tekintettel arra, hogy az eseményt együttesen lehet csak tisztázni, és annak eredményeként dönteni - a legmagasabb beosztású eljárás alá vont munkavállaló szerint illetékes munkáltatói jogkört gyakorló jogosult /köteles eljárni az összes károkozóval szemben.
- c) Vita esetén vagy ha a munkáltatói jogkört gyakorló személye egyértelműen nem állapítható meg, vagy időközben válik ismertté, vagy más személy(ek) vizsgálat alá kerülésével a jogkört gyakorlás több szervezeti egység vezetőjét is érinti, egy munkáltatói jogkört gyakorlót ki kell jelölni az eljárni jogosultak közül.  
A kijelölésre a vezérigazgató vagy a humánpolitikai igazgató jogosult.
- A kijelölés kérdésében hozott intézkedést a kártérítési határozat/fizetési felszólítás elleni jogorvoslatban lehet támadni.
- d) A munkáltatói jogkört gyakorló akadályoztatása esetén (hosszabb szabadság vagy betegség, stb.) a megbízott helyettes – amennyiben arra megbízása alapján jogosult - jogosult a munkáltatói jogkört gyakorló helyett eljárni, kivéve, ha a munkáltatói jogkört gyakorló felettese a jogkört átmenetileg írásban - és az érdekeltek egyidejű értesítése mellett - magához vonja.

## **2./ Nem gyakorolhatja a munkáltatói jogkört az, aki:**

- a mulasztást az eljárás alá vont munkavállalóval együtt követte el,
- aki az eljárás alá vont munkavállaló közeli hozzátartozója<sup>1</sup>,
- akitől az ügy tárgyilagosa elbírálása összeférhetlenség miatt nem várható el.

Kizárási okot a munkáltatói jogkört gyakorló köteles észlelni, és a saját (felettes) munkáltatói jogkör gyakorlójának jelezni.

Kizárási okra az eljárás alá vont munkavállaló írásban hivatkozhat a kizárási okot adó körülmény feltárásával.

A felettes munkáltatói jogkört gyakorló kizárási okra való hivatkozás esetén köteles megvizsgálni a körülményeket, és amennyiben a jogkört gyakorlójának kizárási ok indokolt, úgy 5 munkanapon belül írásbeli megbízással gondoskodnia kell másik munkáltatói jogkört gyakorló kijelöléséről. Ha a feltárt körülmények nem alapozzák

---

<sup>1</sup> közeli hozzátartozó: házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, a mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, testvér, valamint az élettárs.

meg a munkáltatói jogkört gyakorló kizárását, úgy kötelezni kell az eljárás lefolytatására és a határozat meghozatalára.

A kizárás kérdésében hozott intézkedést a kártérítési határozat/fizetési felszólítás elleni jogorvoslatban lehet támadni.

### **III. Elévülés**

A munkaviszonyból származó igények 3 év alatt évülnek el.

A bűncselekménnyel okozott kárért az azt okozó 5 évig vonható felelősségre, illetőleg ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, úgy annak megfelelő időtartamig

A leltárhíánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

### **IV. Az eljárás megindítása és lefolytatása**

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

„Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.” Mt. 179. §(2) bekezdés.

A munkáltatói jogkört gyakorlónak a károkozás tudomásra jutását követően vagy az erre utaló alapos gyanú esetén azonnal meg kell indítani az eljárást a munkavállalóval szemben. Nincs mód az eljárás megindítására, ha:

- a munkavállaló meghalt,
- nincs elegendő adat az alapos gyanú megállapítására,
- az elévülés bekövetkezett.

Ha a cselekmény egyidejűleg bűncselekményt (vagy szabálysértést) is megvalósít és a büntető vagy szabálysértési eljárás megindult, annak jogerős befejezéséig a határozat meghozatalát fel kell függeszteni, melyről a munkavállalót írásban értesíteni kell.

**A vizsgálat lefolytatása során:**

- a vizsgálat alá vont munkavállaló terhére és javára szolgáló körülményeket fel kell deríteni,

- a munkavállalót terheli a bizonyítási teher a megőrzési és visszaszolgáltatási felelősséggel átadott dolgokban bekövetkezett kár esetében,
- a vizsgálat során tanúkat lehet meghallgatni és bizonyítékokat más egységtől is be lehet/kell szerezni,
- a vizsgálat alá vont munkavállaló személyes meghallgatása nem mellőzhető. Amennyiben a munkavállaló meghallgatására kerül sor, arról jegyzőkönyvet kell készíteni, amit az eljárás alá vonttal alá kell íratni. Ha az aláírást a munkavállaló megtagadja, úgy ezt a tényt rögzíteni kell a jegyzőkönyvben. Ha a jegyzőkönyv nem vagy nem úgy tartalmazza az elmondottakat, ahogy azok elhangzottak, úgy a munkavállaló erre vonatkozó észrevételét közölheti és a jegyzőkönyv pontosítását kérheti, a munkavállaló kérésére nyilatkozatát szó szerint kell rögzíteni,
- a felvett jegyzőkönyv másolati példányát a meghallgatottnak át kell adni, tanú meghallgatása esetén az általa tett vallomás írásba foglalt részéről készült kivonatra a tanú is igényt tarthat,
- a vizsgálat lezárásakor a munkavállalóval közölni kell a megállapításokat.

Ha a munkavállaló a személyes meghallgatáson a szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg, védekezését más módon sem terjesztette elő, úgy a rendelkezésre álló adatok alapján kell elbírálni az ügyet.

Ha a munkavállaló személyesen nem tud vagy nem kíván megjelenni, de védekezését írásban előterjeszti, úgy ezt az ügy elbírálásakor figyelembe kell venni.

A munkavállalónak az eljárás során keletkezett iratokat – az adatvédelmi szabályok betartásával – kézbesíteni kell.

## V.

### A kár mértéke és összegének meghatározása

A kár összegének meghatározásánál a Megállapodás VIII. fejezet 814. pontjában foglaltakat kell figyelembe venni.

#### **A kártérítés mértéke**

A kártérítés mértékére a Megállapodás VIII. fejezetének rendelkezéseit kell alkalmazni.

A Megállapodás 813. pontja alapján a munkáltató 80.000 Ft-ot **meg nem haladó mértékben közvetlenül** érvényesítheti a munkavállalóval szembeni igényét **kártérítési határozattal**.

Amennyiben a kártérítésre kötelezés a Megállapodás 83. pontjában foglalt összeget meghaladná, úgy **fizetési felszólításban** kell a munkavállalót a kár megtérítésére kötelezni.

**Tanulmányi szerződésszegés** esetén minden esetben **fizetési felszólításban** kell a munkavállalót a teljes kár megtérítésére kötelezni.

#### **A leltárhiányért fennálló felelősség**

A raktári leltárhiány esetén a kártérítés mértékét a Megállapodás 83. pontja szerint kell megállapítani.

A kártérítési eljárás megindítására, lefolytatására, a határozat formájára, valamint a jogorvoslatra és a végrehajtásra a jelen mellékletben rögzített általános szabályokat kell alkalmazni.

### **VI.**

#### **A kártérítési határozat, fizetési felszólítás**

A munkavállalóval szemben fennálló kártérítési kötelezettség kártérítési határozattal vagy fizetési felszólítással érvényesíthető.

Minden megindított eljárást határozattal vagy fizetési felszólítással kell befejezni.

Meg kell szüntetni az eljárást - indokolással ellátott **megszüntető határozattal**, ha:

- az eljárás alá vont munkavállaló **meghalt**,
- megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont munkavállaló **nem követte el** a terhére rótt cselekményt,
- **nem bizonyítható**, hogy az eljárás alá vont követte el a cselekményt,
- a kártérítés kiszabásától **eltekint**,<sup>2</sup>
- a cselekmény az eljárás elrendelése időpontjában már **elévült**.

**Kártérítési határozatot/fizetési felszólítást** kell hozni, amennyiben a tényállás tisztázása során a munkavállaló kártérítési felelőssége megállapítást nyert.

#### **A kártérítési határozat/fizetési felszólítás formai kellékei**

##### **Rendelkező résznek tartalmaznia kell:**

- ◆ a munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységének megnevezését,
- ◆ a szervezeti egységénél, kártérítési ügyként nyilvántartott sorszámát,
- ◆ a kártérítésre kötelezett munkavállaló személyi adatait, úgymint:
  - nevét, (leánykori nevét),
  - születési helyét, idejét,

---

<sup>2</sup> A jogérvényesítéstől való eltekintés esetén társasági egyéb szabályozásokat is figyelembe kell venni. (pld. Aláírási Szabályzat)

- anyja nevét,
- pontos munkaköri beosztását,
- pontos munkavégzési helyét,
- lakcímét,
- kilépett munkavállaló esetén a munkaviszony megszűnésének időpontját,
- ◆ a jogszabályi hely megjelölését,
- ◆ a kártérítés alapjául szolgáló cselekmény időpontját, rövid leírását, a keletkezett kár összegét (akkor is, ha az ügy kivizsgálása során jegyzőkönyv, vizsgálati anyag készült),
- ◆ a kiszabott kártérítés összegét (pl.: gondatlan károkozás esetén, ha a keletkezett kár a károkozást megelőző négy negyedévben kifizetett munkabéren alapuló átlagkereset-számítás alapján megállapított (bruttó) munkabér 25%-át nem éri el, akkor a teljes kár összegét kell alapul venni),
- ◆ az esetleges részletfizetés engedélyezését,
- ◆ a jogorvoslati lehetőséget.

#### **Indokolás:**

- a részletes tényállást (a károkozó cselekmény részletes leírását, a károkozás helyének leírását (pl.: szerszámhiány esetén tételes felsorolást, stb.),
- a munkavállaló védekezését, az elfogadott, illetve elfogadni nem tudott állításokat és bizonyításokat, valamint a döntés indokolását,
- a kártérítés alapjául szolgáló munkabér és számításösszegezését, stb.,
- a munkavállaló terhére és javára figyelembe vett körülményeket,
- a kiszabható kártérítési összegnél alacsonyabb kártérítésre kötelezés esetén a mérséklés okát és mindazokat a körülményeket, melyek a döntést megalapozták,
- a részletfizetést megalapozó szociális és egyéb körülményeket,
- minden olyan adatot és bizonyítékot, amely a kártérítést, illetve az elbírálást megalapozta.

#### **Aláírás**

A munkáltatói jogkört gyakorlójának sajátkezű aláírása (szignója) alatt a nevét és munkakörét ki kell írni.

A kártérítési eljárásban használható nyomtatványokat vezérigazgatói utasítás szabályozza.

Fizetési felszólítás alkalmazásának van helye, ha a tényállás tisztázott, méltánylást vagy mérlegelést a munkáltatói jogkör gyakorlója nem alkalmaz, tanulmányi szerződés megszűnése esetén, illetve amikor a kártérítési határozat meghozatalára a kártérítés összegének nagysága miatt nincs mód.



A kártérítési határozatot/fizetési felszólítást **4 példányban** kell elkészíteni.

A határozatot/fizetési felszólítást kapják: egy példányt a kártérítésre kötelezett, egy példányt levonhatóság esetén a Jövedelem-elszámolási Osztály, egy példányt kilépés vagy behajthatatlanság esetén a Számviteli Főosztály Könyvelési és Mérleg Osztálya, egy példány és az eredeti átvételi elismervény a szervezeti egységnél marad. Amennyiben a kártérítésre kötelezett olyan személy, aki központi személyzeti nyilvántartásra kötelezett vezető, úgy a határozat egy példányát a Humánügyi Főosztályvezetőnek is meg kell küldeni.

### **Kézbesítés**

A határozat/fizetési felszólítás eredeti példányát a munkavállalónak **3 munkanapon belül kézbesíteni** kell. A határozat/fizetési felszólítás **személyes kézbesítése** esetén az átvételt a másolaton aláírással és dátum rávezetésével kell igazoltatni a munkavállalóval.

A **lakáscímre** vagy tartózkodási helyre történő **kézbesítés** esetén postai térítvényes feladással kell postázni.

Ha a személyesen jelenlévő kártérítésre kötelezett a határozatot/fizetési felszólítást átvette, de az átvétel igazolását megtagadta, a határozatot/fizetési felszólítást nála kell hagyni. A másolati példányon fel kell tüntetni az átadás tényét, és azt, hogy a munkavállaló az aláírást megtagadta és dátummal kell ellátni. Ez esetben két érdektelen tanúval kell e tényt igazoltatni. Ugyanez az eljárás követendő, ha a munkavállaló az átvételt tagadja meg.

## **VII.**

### **A kártérítési összeg megfizetése**

Amennyiben a kártérítésre kötelezett aláírásával hozzájárul ahhoz, hogy a kártérítés/tartozás összege a munkabéréből közvetlenül levonásra kerüljön, úgy a kártérítési határozat/fizetési felszólítás egy példányát a hozzájárulástól számított 15 napon belül az illetékes Jövedelem-elszámolási Osztálynak meg kell küldeni a levonás foganatosítása céljából. A Jövedelem-elszámolási Osztály köteles a munkáltatói jogkört gyakorló felé a munkavállaló munkabére terhére a levonásba helyezést visszaigazolni.

Amennyiben a munkavállaló a munkabéréből történő közvetlen levonáshoz nem járul hozzá, úgy részére csekket kell átadni, a csekk „közlemény” rovatába a kártérítési határozat/fizetési felszólítás számát rá kell írni.



A jogorvoslat hiányában jogerőssé (végrehajthatóvá) vált határozat végrehajtásáról a munkáltatói jogkört gyakorló köteles gondoskodni. A munkáltatói jogkört gyakorló feladata figyelemmel kíséreni a határozat/fizetési felszólítás alapján történő levonás megkezdését, illetve befizetés, a levonások teljesülését a Könyvelési és Mérleg Osztály adatszolgáltatása alapján.

Törekedni kell arra, hogy a kártérítés összege elsősorban a munkavállaló munkabéréből kerüljön levonásra.

Ha a kötelezett a munkabéréből történt levonáshoz hozzájárult, de nem lehet levonni, illetőleg ha az önkéntes befizetési kötelezettségének nem tesz eleget, úgy a határozat/felszólítás 2 példányát haladéktalanul meg kell küldeni a Jogi Igazgatóság részére a szükséges intézkedések megtétele céljából.

### **VIII. Jogorvoslati eljárások**

A munkáltatói intézkedések ellen, így a kártérítésre kötelező határozattal/fizetési felszólítással szemben is munkaügyi vita kezdeményezhető. Erre a munkavállaló figyelmét fel kell hívni.

A munkavállaló a kereset benyújtására nyitva álló határidő érintése nélkül a hatályos szabályok alapján Munkaügyi Bizottsághoz is fordulhat a kártérítési határozattal/fizetési felszólítással szemben.

A munkavállaló a kártérítési határozat/fizetési felszólítás ellen a kézhezvételtől számított **30 napon** belül **keresettel** fordulhat a **Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz**. Amennyiben a munkavállaló olyan telephelyen végez munkát, amely a Budapest Főváros közigazgatási határán kívül esik (pl. HÉV Szentendre, Ráckeve, Dunaharaszti), abban az esetben a keresetet a Pest Megyei Munkaügyi Bírósághoz kell benyújtani.

Amennyiben a munkavállaló a munkaügyi bírósághoz fordult, az ügyben keletkezett összes iratot haladéktalanul meg kell küldeni a Jogi Igazgatósághoz a Társaság képviseletének ellátása érdekében.

A kártérítési határozat/fizetési felszólítás azon a napon válik **jogerőssé** és **végrehajthatóvá**, amelyen:

- a.) a munkavállaló a jogorvoslati határidőn belül keresettel nem élt,
- b.) a bírósági eljárásban hozott határozat jogerőssé válik.

### **IX.**

## Mentesítés, leírás

A munkavállaló kérelmére a kártérítési határozatban/fizetési felszólításban kiszabott kártérítési összeg megfizetése alól a munkáltatói jogkör gyakorló saját hatáskörben jogosult mentesíteni a munkavállalót, ha a károkozás jogalapja a határozat meghozatala után szűnt meg (pl. a munkavállaló a számviteli adatait utólag leadta, a jegyszereléssel elszámolt, visszavételesként a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségének eleget tesz, stb). A mentesítésről írásban tájékoztatni kell a munkavállalót, a Jövedelem-elszámolási Osztály és a Könyvelési és Mérleg Osztályt. Egy példány a munkáltatói jogkörgyakorlónál marad.

Amennyiben a kártérítési határozatban/fizetési felszólításban foglaltak behajtására nincs lehetőség, mert pl.: a kötelezett elhunyt és nincs hagyatéka, vagy fellehetetlenné vált és felkutatásának költsége nincs arányban a várhatóan befolyó összeggel, úgy a Jogi Igazgatóság vezetője javaslatot tesz az összeg veszteségként történő leírására. A leírásról a Társaság Gazdasági Vezérigazgató-helyettese jogosult dönteni.

## X.

### Munkáltatót terhelő kártérítési kötelezettség intézése

Az Mt. 166-176. §-aiban nevesített munkáltatói kártérítési felelősség körében felmerülő ügyekben a munkáltatói jogkör gyakorlója jár el. A kártérítést a munkáltató a kártérítési felelősség írásbeli elismerésétől számított 30 napon belül fizeti meg a munkavállaló számára.

**A munkabalesetből, illetve foglalkozási megbetegedésből eredő károk megtérítésének rendjét a Munkavédelmi Szabályzat 7.9. pontja szabályozza.**