

Kollektív Szerződés módosítási javaslat

- munkáltatói részről -

17. Igazgatósági melléklet

Az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés részét képezik, azok megkötésére vonatkozó tárgyalásokat haladéktalanul meg kell kezdeni és törekedni kell arra, hogy az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés aláírását követő 1 hónapon belül megkötésre kerüljenek. Az új Igazgatósági Mellékletek megkötéséig a Kollektív Szerződéssel Egyenértékű Átmeneti Foglalkoztatási Megállapodással együtt hatályban lévő Igazgatósági Mellékletek hatályban maradnak.

Az igazgatósági mellékletekben szabályozott előírások a Kollektív Szerződés előírásaitól a munkavállaló javára kedvezően eltérhetnek.

Az igazgatósági mellékleteket az igazgatóságok vezetői és a képviselettel rendelkező partner szakszervezetek készítik elő.

Igazgatósági speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák:

211.	pont	Változó munkahely
22.	pont	Próbaidő
3.	pont	A munkaidő (a Metró, HÉV földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)
331.	pont	A munkaidő beosztása napokra
333.	pont	Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő-beosztása
334.	pont	Napi munkaidő kezdete, vége
336.	pont	Egészségre ártalmas munkakörök
338.	pont	Egyenlőtlen munkaidő beosztás
343.	pont	Rendkívüli munkavégzés mértéke
37.	pont	Munkaközi és technológiai szünet
442.	pont	Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása
4454.	pont	Földalatti munka pótszabadsága
51.	pont	Bérrendszerek, bérformák
521.	pont	Éjszakai munka pótléka
522.	pont	II. Műszakpótlék mértéke
5231.	pont	Heti pihenőnapon végzett munka díjazása
5235.	pont	Osztott munkaidő díjazása
5236.	pont	Alagúti pótlék
5237.	pont	Csoportvezetői pótlék
5238.	pont	Gyakorlati oktatást végzők pótléka
5239.	pont	Veszélyességi pótlék
532.	pont	Közúti villamos vasúti járművet- és fogaskerekű vasúti szerelvényt vezető, valamint a közúti autóbust és trolibuszt vezető járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere, a HÉV forgalmi munkakörökben dolgozók minőségi munkavégzése értékelésének egységes feltételei és szempontjai

57. pont Prémium rendszer

1. számú melléklet – Forgalmi tanulók besorolása

A helyi képviselettel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Kollektív Szerződés mellékleteként kell kezelni azt követően, hogy a társasági Kollektív Szerződést aláírók aláírják, s emelik be ezáltal a Kollektív Szerződésbe.

294. Tanulmányi szerződés

(Mt. 229. §, 55. § g))

Oktatási és Vizsgaszabályzat tartalmazza.

37. Munkaközi és technológiai szünet

(Mt. 103. §)

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

A tömegközlekedési járművezető részére a munkáltató a munkaközi és technológiai szünetet az alábbiak szerint adja ki:

- 6 óránál nem hosszabb startoknál legalább 1x20 perc egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani, mely kiadható a munkaidő bármely részén,
- 6 óránál hosszabb, de 9 óránál nem hosszabb startoknál legalább 1x20 perc egybefüggő munkaközi szünetet, és 1x10 perces technológiai szünetet kell biztosítani, mely kiadható két részletben,
- 9 óránál hosszabb startoknál legalább 1x45 perc munkaközi szünetet és 1x15 perc technológiai szünetet kell biztosítani. **A szünetek kiadhatók három részletben, de egy szünetnek legalább 15 perc hosszúnak kell lennie.**

Általános szabályok:

Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünetet a fenti második és harmadik francia bekezdés szerint kell biztosítani.

A munkaközi szünetek módosításait és az egyéb okból átdolgozásra kerülő menetrendeket az illetékes szakszervezetek egyetértésével adja ki a munkáltató, mely egyetértési jog a Kollektív Szerződés menetrendek kialakítását szabályozó pontjainak betartására terjed ki.

A munkaközi szünet nem adható ki a munkakezdést követő első órában - fordulószoigálatos és váltóműszakos munkavállalók tekintetében az első három órában-, valamint a munkavégzés utolsó órájában. **(Szakszervezeti javaslat: A munkaközi szünet nem adható ki a munkakezdést követő első három órában, valamint a munkavégzés utolsó két órájában, a fordulószoigálatos, és váltóműszakos munkarendben foglalkoztatottak estében.)** Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünet az első rész végén vagy a második rész elején is kiadható. A munkaközi és technológiai szüneteket a munkáltató a menetrendek kialakításával biztosítja.

E szabályoktól az Igazgatósági mellékletben el lehet térni.

44. Szabadság

(Mt. 115. §, - 133. §)

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

Munkában töltött időnek minősül

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama, **valamint**
- h) a 446. pont szerinti EÜ szabadnap tartama.

Szakszervezeti javaslat:

- i) munkabaleset, utibaleset miatti keresőképtelenség idejére kiesett időtartam

Az **alapszabadság** mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,

- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap **pótszabadság** jár.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

441. Szabadság kiadása

(Mt. 122.§ - 125.§)

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente 10 munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő nappal mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

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.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A szabadságot – a munkaviszony megszűnését kivéve - megváltani nem lehet.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül a szabadságot ki kell adni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- c) a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A munkavállaló már megkezdett szabadságának megszakítása esetén a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni és napban kell nyilvántartani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot, a munkaszüneti napot és a fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalók esetében a szabadnapot. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a munkavállalóra irányadó munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

A fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása a 442. pont szerint történik.

A kiadott szabadságot a napi munkaidővel (8 órával), a rövidebb teljes munkaidő esetén annak mértékével (7,2 órával), váltóműszakos és fordulószoigálatos, illetve egy műszakos 12/24 beosztás szerint foglalkoztatottak esetében a műszak szerinti óraszámban kell elszámolni.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a kiadott szabadságot a részmunkaidő arányában kell elszámolni.

2013-ban átmeneti szabályként az órában történt nyilvántartásra tekintettel megmaradó óraszámok esetén az Mt. kerekítési szabályait kell alkalmazni, a fél napot elérő töredéknapi egész munkanapnak számít. A kerekítés során a munkavállaló minimum a törvény szerinti alap és pótszabadságok napban meghatározott mértékére jogosult.

Szakszervezeti javaslat:

2013-ban átmeneti szabályként az órában történt nyilvántartásra tekintettel megmaradó óraszámok esetén, töredéknapi egész munkanapnak számít.

442. Fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása

A beosztás szerint kivehető műszakok száma a fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalóknál a következő:

Szabadság járandóság napjainak száma (alap+pótszabadságok)	Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (12 órás)		Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,25 óras)	
	<i>páros</i>	<i>páratlan</i>	<i>páros</i>	<i>páratlan</i>
20	14	13	15	14
21	14	14	15	15
22	15	15	16	16
23	16	15	17	16
24	16	16	18	17
25	17	17	18	18
26	18	17	19	18
27	18	18	20	19
28	19	19	20	20
29	20	19	21	21
30	20	20	22	21
31	21	21	23	22
32	22	21	23	23
33	22	22	24	23
34	23	23	25	24
35	24	23	25	25
36	24	24	26	26
37	25	25	27	26
38	26	25	28	27
39	26	26	28	28
40	27	27	29	28

A szabadság elszámolását a műszak szerinti óráknak megfelelően kell végezni.

Amennyiben az átszámítás során tört nap jön létre, és ez a törtszám 0,0 és 0,5 közé esik, úgy páros számú években a munkavállaló részére e törtszámot felfelé, páratlan számú években lefelé kell kerekíteni.

Szakszervezeti javaslat:

Szabadság járandóság napjainak száma (alap+pótszabadságok)	Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (12 órás)	Váltóműszakos/ fordulószolgálatos, 12/24 beosztás szerint kivehető műszakok (11,25 óras)
20	14	15
21	14	15
22	15	16
23	16	17

24	16	18
25	17	18
26	18	19
27	18	20
28	19	20
29	20	21
30	20	22
31	21	23
32	22	23
33	22	24
34	23	25
35	24	25
36	24	26
37	25	27
38	26	28
39	26	28
40	27	29

443. Betegszabadság

(Mt. 126. §)

A betegszabadság kiadása során a szabadságra vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni.

Szakszervezeti javaslat:

448. Pótszabadság

A GYES, GYED – ről visszafoglalkoztatott munkavállalónak a munkába állás évében az elmúlt időszakra érvényes alap, és pótszabadság fel nem használt napjai kiadásra kerülnek.

4455. Rehabilitációs járadékban, fogyatékosági támogatásban, vakok személyi járadékában részesülők pótszabadsága

(Mt. 120. §)

51. Bérrendszerek

(Mt.136.§ - 138.§)

Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. Az alapbért időbérben kell megállapítani.

Társaságunk az **órabért és havibért** alkalmazza, igazodva az egyes területek sajátos feladataihoz.

Havibéresek esetén a havi alpbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával.

Felek kifejezik közös szándékukat arra, hogy a munkacsoport munkájának folytatásával bértarifa rendszert dolgoznak ki a korábban megkezdett tárgyalások és elkészített anyagok figyelembe vételével.

52. A bérpótlék

(Mt.139.§ - 145.§)

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

Havibéresek esetén a bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alpbére, melynek meghatározásánál az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával kell osztani a munkavállaló havi bérét.

5231. 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 munkabérén felül (a munkabérre vetített) 50 % bérpótlék 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, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig nem tudta biztosítani a heti pihenőnapon végzett munkáért a munkavállalónak a heti pihenőnapon végzett munka idejére járó munkabérén felül (munkabérre vetített) 100 %-os bérpótlék jár. A szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

5232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

(Mt. 140. § (2)-(3); 143. § (4)), 146. § (3) d))

a)

A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék illeti meg, valamint az Mt. 146. § (3) d)) pontjában (KSZ 543. pont 9. francia bekezdésében) foglaltak szerint az óra- és teljesítménybéresek részére távolléti díj jár, amennyiben az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő. A fenti juttatás jár a húsvét- vagy a pünkösd vasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén. Ez a díjazás a 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.

b)

Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót kétszáz százalékos bérpótlék illeti meg (2012. évi I. tv.140. § (2) bek. és 146. § (3) d) pont helyett). Ez a 200 % bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösd vasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén. Ez a díjazás a 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.

Szakszervezeti javaslat:

5232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

(Mt. 140. § (2)-(3); 143. § (4)), 146. § (3) d))

A munkaszüneti napon munkavégzésre kötelezett munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabéren felül kétszeres-távolléti díja is megilleti, mely magában foglalja a 146. § (3) d)-ben foglalt juttatást is. Ez a kétszeres távolléti díj jár a húsvét- vagy a pünkösd vasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén. Ez a díjazás a 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.

Szakszervezeti javaslat:

5233. A rendkívüli munkavégzés díjazása

(Mt. 143. §)

A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapszabvány arányos része jár.

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

A szabadidőt a munkavégzést követő hó végéig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni, melyet a munkaidő beosztásban rögzíteni kell. Amennyiben ez nem lehetséges, a túlmunkáért rendkívüli munkáért díjazás illeti meg a munkavállalót. A szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

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

a) Rendkívüli munkáért sem díjazásban, sem szabadidő megváltásban nem részesülők

Nem jár rendkívüli munka ellenérték annak a munkavállalónak, aki a munkaidő beosztását és felhasználását maga határozza meg.

Ezek a következők:

- Kiemelt vezető állású munkavállalók,
- Vezető I. besorolású munkavállalók.

b) 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 munkabérré vetítve 50 % bérpótlék jár.

Ha a rendkívüli munkavégzés éves szinten a 150 órát meghaladja, de a 225-öt nem éri el, akkor a munkabérré vetített 75%-, 226 óra felett 100% bérpótlék jár.

A bérpótlék mértékének meghatározásánál a rendkívüli munkavégzés éves mértékének számítása során, a munkanapon-, és pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzést együttesen kell figyelembe venni, nyilvántartani, és a pótlék százalékos elszámolásnál az egybe számított, az összes óra alapján történő besorolást kell figyelembe venni.

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 munkabérré 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 bérrel ki kell fizetni.

A KSZ Igazgatósági Mellékleteiben megállapítható az előzőektől eltérő munkabért — és pótlékot egy összegben magában foglaló — díjazás.

532. Felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere (közúti villamos vasúti járművet- és fogaskerekű vasúti szerelvényt vezető, valamint a közúti autóbust és trolibust vezető) járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere, illetve a HÉV forgalmi munkakörökben dolgozók minőségi munkavégzése értékelésének egységes feltételei és szempontjai)

A közúti villamos vasúti járművet- és fogaskerekű vasúti szerelvényt vezető, valamint a közúti autóbust és trolibust vezető járművezetők egységes foglalkoztatási feltételeit és szempontjait, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszerét és elveit a KSZ 2. számú melléklete tartalmazza.

Felszíni tömegközlekedési járművezetők foglalkoztatási feltételeinek és szempontjainak, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszerének ágazati sajátosságai Igazgatósági Mellékletben szabályozhatók.

Felek vállalják, hogy a **hatályos** szabályozást felülvizsgálják és **2014. május 31-ig új** megállapodást kötnek, mely időpontig a jelen Kollektív Szerződés hatálybalépésekor érvényes KSZ 2. számú melléklet marad hatályban.

Amennyiben a fenti határidőig a felek között megállapodás nem jön létre, a KSZ 2. sz. melléklete hatályát veszti.

541. Állásidő díjazása

(Mt.146.§ (1); 147. §)

543. Távolléti díj

(Mt.146.§ (3))

A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a szabadság, pótszabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- amikor a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek vizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához

szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő
- szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára
- üzemi tanács tagjának munkaidő-kedvezményének idejére
- ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát, a kieső időre
- járművezetői ismeretfelújító oktatásra, **amennyiben a munkáltató megbízást ad a járművezetői tevékenységre.**

Szakszervezeti javaslat:

- **egyéb munkavégzés alóli felmentés esetére, a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói meghallgatása, jegyzőkönyvezése esetére,**
- **amennyiben havibéres, a hétköznapra eső munkaszüneti napon munkát nem végez, a munkarendje szerinti időtartamra.**
- **amennyiben a munkaruha vagy formaruha kiszolgálás nem munkaidőben valósul meg, akkor alkalmanként 4 óra távolléti díj illeti meg**

A munkavállalót a fentiekben meghatározottakon felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

56. A munkabér védelme

(Mt.154.§ - 163.§)

A munkabéreket havonta utólag teljes összegben kell fizetni a munkavállaló bankszámlájára való utalással.

A banki utalást a tárgyhót követő hónap 8. napján, amennyiben az szombatra, vagy vasárnapra esik, akkor az 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 500.-Ft/hó összegben járul hozzá.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár;

b) órabéres díjazásnál az egy hónapnál hosszabb munkaidőkeret esetén a munkáltató a munkavállaló munkabérét a beosztás szerinti munkaidőben teljesített munkaidő alapján számolja el és fizeti ki.

A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

A munkaidőkeret lejártát követően, ha a munkavállaló a fentiek szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.

Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a fentiek szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

Szakszervezeti javaslat:

56. A munkabér védelme

(Mt.154.§ - 163.§)

A munkabéreket havonta utólag teljes összegben kell fizetni készpénzben, vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlájára való utalással.

A utalást a tárgyhót követő hónap 8. napján, amennyiben az szombatra, vagy vasárnapra esik, akkor az azt megelőző munkanapon kell biztosítani.

Az egyéni bérfizetési jegyzéket /bérnaplót/ a munkavállaló részére zárt formában kell átadni.

A bankszámla költségeihez a munkáltató – bérjellegű juttatásként – bruttó 3500.- Ft/hó összegben járul hozzá.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár;

b) órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.

Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.”

59. A járművezetői jegyértékesítés

A járművezetői jegyértékesítés jutaléka a mindenkori vezérigazgatói utasítás szerint kerülhet szabályozásra.

64. Munkaügyi vita

(Mt. 285-290. §)

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. a munkavállalóval szemben a munkaviszonyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényét írásba foglalt **fizetési felszólítással** is érvényesítheti.
2. a tanulmányi szerződésszegésből, származó igény, amennyiben a tanulmányi szerződésben értékhatar szerepel, azt kell figyelembe venni.

A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
 - b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
 - c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
 - d) a fizetési felszólítással, továbbá
 - e) a munkáltató által a munkavállaló kérelmére, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül, a munkavállaló munkájáról írásban kiadott értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítésével vagy módosításával (Mt. 81. § (2) bekezdés).
- kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A munkavállaló

- a) Mt. 40. § szerinti felmondásával, vagy
 - b) Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával
- kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

A munkaviszony **megszüntetésére** vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú nyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető. Egyéb esetekben az általános elévülési idő az irányadó.

A keresetlevél benyújtásának - a fenti 2. c)-d) pontban foglaltakat kivéve - halasztó hatálya nincs.

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.