

AJÁNLÁS

Építőipari Kollektív Szerződés
megkötésére

Az ajánlást kiadta:



Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ)

Koji László

elnök

[Munkáltatói oldal]

és



Építő-, Fa- És Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (ÉFÉDOSZSZ)

Stocker Zoltán

elnök

[Munkavállalói oldal]

Budapest, 2023. november 29.

BEVEZETÉS

Az Építőipari Kollektív Szerződés (továbbiakban úgyis, mint: ÉKSZ), a szerződést kötő felek között a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét egységes kapcsolatrendszerben szabályozza.

Aláírók rögzítik, hogy a *dólt* betűtípussal írt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) idézett szakaszai nem részei a jelen Építőipari Kollektív Szerződésnek, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálják.

Építőipari Kollektív Szerződés

I. rész – Általános rendelkezések

1. Az ÉKSZ szerkezete

1.1. A szerződést kötő felek által elfogadott ÉKSZ elemei az ÉKSZ törzsszövege, annak módosításai és az esetleges mellékletek.

2. Az ÉKSZ személyi hatálya

2.1. Az ÉKSZ személyi hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatóra és annak munkavállalóira.

2.2. Az ÉKSZ szabályait alkalmazni kell a munkáltató azon munkavállalóira is, akik átmenetileg más, a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál végeznek munkát [Mt. 53. §.].

2.3. A jelen ÉKSZ-t a hatálya alá tartozó munkáltató valamennyi munkaviszonyban álló munkavállalójára alkalmazni kell, így az ÉKSZ rendelkezései vonatkoznak a munkaviszonyban állókra, függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben, munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkahelyen történik a foglalkoztatásuk, így például:

- a nyugdíj jogosultságot szerzett és munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra,
- a Magyarország területén foglalkoztatott külföldi munkavállalókra [Mt. 295. §. (1) bek.]
- a nem munkaviszony keretében foglalkoztatott fiatal munkavállalókra is.

2.4. Abban az esetben, ha a munkavállaló több munkáltatóval létesített munkaviszonyt [Mt. 195. §.], a munkavállalóra – az érintett munkaviszonyban – kiterjed az ÉKSZ hatálya, ha bármely munkáltató a kollektív szerződés hatálya alá tartozik.

2.5. Az ÉKSZ-nek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezései a szerződést kötő felekre terjed ki [279. §. (2) bek.]

3. Az ÉKSZ időbeli hatálya

3.1. Az ÉKSZ-t aláíró felek határozatlan időtartamra kötik.

4. Az ÉKSZ hatálybalépésének időpontja

4.1. Az aláírt Építőipari Kollektív Szerződés napján lép hatályba.

5. Az ÉKSZ tárgyalása, módosítása

5.1. ÉKSZ kötésére, tartalmának, valamint mellékletének, kiegészítésének, módosítására, vagy értelmezésére irányuló tárgyalást bármelyik aláíró fél írásban kezdeményezheti. A kezdeményezés nem utasítható vissza. A megkeresett fél a tárgyalási ajánlatról 15 napon belül köteles nyilatkozni.

5.2. ÉKSZ tárgyaláson bármelyik fél szakértőt vehet igénybe.

5.3. Az ÉKSZ-t az aláírók szükség szerint (évente), legkésőbb május 31-ig felülvizsgálják és módosítják.

5.4. A módosítási eljárásra az ÉKSZ tárgyalás és aláírás szabályait kell alkalmazni.

6. Az ÉKSZ felmondása

6.1. Az ÉKSZ felmondását – bármelyik szerződést kötő fél – hat hónapos határidővel kezdeményezheti.

6.2. A felmondási jogot az ÉKSZ megkötésétől, illetve módosításától számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

6.3. Az ÉKSZ egyes pontjainak értelmezési vitája esetén felek a tárgyalócsoportjaik útján egyeztetnek. Megegyezés hiányában a kollektív munkaügyi vita szabályai az irányadók.

II. rész – Az együttműködés szabályai

7. A felek együttműködésének keretei

- 7.1. A felek a jóhiszeműség és tisztesség törvényben írott követelményének megtartásával együttműködve gyakorolják a jogszabályokból és a jelen ÉKSZ-ből fakadó jogaikat és kötelezettségeiket.
- 7.2. Az Mt. és a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerint munkajogi védetségben részesülő választott tisztségviselők neveit a munkáltatóval írásban közölni kell. Változás esetén a tájékoztatást 10 munkanapon belül kell a munkáltató részére átadni.

8. Az együttműködés tárgykörei

- 8.1. Legfontosabbak: a munkavállalók munkaviszonyát, foglalkoztatását, bérezését, juttatásait, továbbképzését, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit érintő kérdések.
- 8.2. Az Mt. Harmadik részének XIX. és XXI. Fejezetében megfogalmazott munkaügyi kapcsolatok feleket érintő kérdései – ezek közül elsősorban – a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével, a munkaidő-kedvezmény felhasználásával, a szakszervezeti jogok gyakorlásával, a tisztségviselőket megillető jogok és kötelezettségek teljesítésével, a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezéseivel kapcsolatos ügyek rendezése.

9. A tájékoztatási kötelezettség

A törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. [Mt. 6. §. (4) bek.]

A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet [272. §. (4) bek].

A tájékoztatást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik [Mt. 18. §. (2) bek.]

- 9.1. A munkáltató a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban a szakszervezet által feltett kérdésekre tájékoztatási kötelezettségét tíz munkanapon belül teljesíti.
- 9.2. A munkáltató személyében bekövetkező változások (Mt. 36-40. §) munkavállalókat érintő kihatásairól a szakszervezetnek és a munkavállalók közösségének – a változás hatálybalépése előtt – tájékoztatást kell adni. A tulajdonos személyében bekövetkező változás, végelszámolás, csőd, felszámolási eljárás esetén a tájékoztatást a döntés meghozatalától, illetve tudomásszerzéstől számított 15 napon belül kell megadni. [Cstv. 5. §. b. 8.§, 31. §]
- 9.3. A munkáltatónak a munkaviszonyával, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedésének megtétele előtt, ha az
 - 20-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább 5 munkavállalót,
 - 20-nál több, de 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetében legalább 10 munkavállalót,
 - ha 100-nál több, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább 30 munkavállalót,
 - ha 300-nál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább a munkavállalók 10%-át érinti, a szakszervezet munkahelyi képviselőjéttájékoztatnia kell. ¹

10. Adatkérés a munkakörülményekről

- 10.1. A szakszervezet adatokat kérhet a munkavállalók munkakörülményeiről. A munkakörülmények alatt kell érteni többek között:
 - a munkaviszony létesítését és megszüntetését,

¹ A helyi ÉKSZ-ben a pontban megállapított létszám nagyságtól a munkavállalók számára kedvezőbb irányban el lehet térni.

- egyenlő bánásmód kérdéseit,
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások megtartását,
- a munka és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- a munka díjazását,
- a szabadság kiadását.

11. Szakszervezeti információk közzététele

A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye [Mt. 272. §. (3)].

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

11.2. A szakszervezet tájékoztatása a helyben szokásos és általában ismert módon kerül közzétételre.

12. Konzultáció kezdeményezésének joga

12.1. A szakszervezet a munkáltató szervezetét, működését, tevékenységét, munkáltatói intézkedést (döntést) vagy annak tervezetét stb. érintő kérdésben konzultációt kezdeményezhet, amennyiben az a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági vagy szociális érdekeire érdemben kihatással van. A konzultációt a munkáltató csak indokolt esetben utasíthatja vissza. Ha a munkáltató kezdeményez a szakszervezet vonatkozásában konzultációt, azt a szakszervezet sem utasíthatja vissza.

12.2. Konzultációra a felek szakértőt, illetve az érintett munkavállalók képviselőjét meghívhatják.

12.3. Konzultáció egyedi eset, konkrét személy és választott tisztségviselő ügyében is kezdeményezhető. A konzultáció nem vezet a törvényben írott szabályok, határidők módosulásához. [Mt. 233–234. §.]

13. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok

A választott szakszervezeti tisztségviselőt a munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszűntetése kapcsán védelem a tisztségviselő megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A szakszervezet az MT 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,*
- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,*
- c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,*
- d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,*
- e) a négyezer főt meghaladja, öt főt*

jelölhet meg. (MT 273.§ 2. és 3.)

14. Jogi segítségnyújtás szervezése

14.1. Munkáltatók és a szakszervezet megállapodhatnak valamennyi munkavállaló által igénybe vehető jogi segítségnyújtás (jogsegélyszolgálat) szervezeti kereteinek kialakításában és működtetésében. A jogi segítségnyújtás feltételeit megállapodásban kell rögzíteni és a munkavállalókkal megismertetni.

14.2. Aláíró felek az ÉKSZ szabályainak értelmezésével, alkalmazásával összefüggésben felmerülő vitás ügyek peren kívüli rendezésére egyeztető bizottságot működtethetnek.

[Mt. 291.§]

15. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei

- 15.1. A munkáltató a szakszervezeti tagok esedékes járandóságából, munkabéréből a szakszervezeti tagok írásos nyilatkozata alapján a tagdíjat levonja és azt az érdekképviselőt számlájára a levonást követő 10 napon belül átutalja.
- 15.2. A munkáltató a szakszervezet részére térítésmentesen biztosítja a működéséhez szükséges helyiséghasználatot és további technikai feltételeket nyújthat. A működtetés egyéb költségeit a szakszervezet maga finanszírozza.
- 15.3. A jelen megállapodás értelmében a munkaidő-kedvezmény mértéke az adott év január 31-én munkaviszonyban álló valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden két, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve -legalább öt nappal előre be kell jelenteni.
A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg. A tárgyévben igénybe nem vett munkaidő kedvezmény a következő évre nem vihető át és pénzben nem váltható meg.
- 15.4. A ÉKSZ hatálya alá tartozó munkáltatóknál a munkavállalók jogosultak munkavédelmi képviselőt választani a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. (Munkavéd. tv.) rendelkezései szerint, ha a munkavállalók létszáma a 20 főt eléri. Amennyiben a munkavállalók száma a 20 főt nem haladja meg, úgy a munkáltató a munkavállalókkal az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében tanácskozni köteles a Munkavéd. tv. 70. §-ában foglaltak szerint.

16. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben

- 16.1. Aláíró felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy országos és helyi szinten kezdeményezően fellépnek az illegális munkavégzéssel és foglalkoztatással szemben. A munkáltató köteles a munkavállalóval a munkába állás előtt írásban munkaszerződést kötni és a foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz történő bejelentést megtenni.
- 16.2. A felek kölcsönösen kötelezettséget vállalnak arra, hogy együttműködnek a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkabéke megteremtése és megtartása érdekében. Felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek figyelembevételével együttműködnek a munkahelyek védelme és a munkahelyek megőrzése céljából.

17. Együttműködés a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében

A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. [Mt. 36. § (1) bek.]

17.1. Munkajogi jogutódlás elvei, szabályai

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül

- a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint
- b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (pl. gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, az Mt. hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés, vagyonbevitel révén. [Mt. 36. §]

Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelőről a jogutód munkáltatóra szállnak át. [Mt. 36§ (1)]

A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért – az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítés esetén – a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős. [Mt.39. §]

17.2. Az Építőipari Kollektív Szerződés hatálya munkajogi jogutódlás esetén

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki. [Mt. 282. §]

17.3. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és jogutód munkáltató, képviselőik által, az alábbiakban részletezett tartalommal teljesítik a törvény által előírt tájékoztatási kötelezettségüket.

17.4. A munkáltató a munkajogi jogutódlás tervezett kezdő napjához viszonyítva 15 nappal előbb írásban tájékoztatja a szakszervezetet, ha saját vagyonából társaságot alapít, vagy gazdasági társaságba belép. A tájékoztatásnak a munkáltató üzleti titkát tartalmazó információt nem kell tartalmaznia, de ki kell térnie:

- a munkajogi jogutódlás tényére vonatkozó nyilatkozatra,
- a jogutód társaságra vonatkozó tulajdonlási, vagyoni viszonyokra,
- a tevékenység, a működtetés konkrét leírására,
- a társaság alapítással elérni kívánt célok meghatározására,
- a társaság alapítás módjának leírására (pl. társaság önálló létrehozása, vagyonbevitel közös alapítású társaságba, meglévő társaságba történő vagyonbevitel, stb.),
- a társaság vagyoni eszközökkel történő ellátására,
- a társaság alapítással érintett munkavállalók, teljes, vagy részleges tovább foglalkoztatására vonatkozó elgondolásokra,
- az új társaságban munkáltatói jogokat gyakorló vezető megnevezésére,
- a munkavállalók részére a jogelőd és jogutód munkáltatók által adandó tájékoztatás tervezett időpontjára.

17.5 A szakszervezet a 17.4. pont szerinti tájékoztatásról 5 napon belül nyilatkozhat. Kérdéseire, javaslataira a munkáltató 5 napon belül részletes, indokolással alátámasztott írásos választ ad.

17.6. A szakszervezet a munkavállalói érdekek képviseletében jogosult közvetlen tárgyalás, konzultáció kezdeményezésére. A konzultáción a munkáltató, ill. a szakszervezet érdemi felhatalmazással rendelkező tárgyalócsoportjai vesznek részt, melyhez szakértői segítséget is igénybe vehetnek.

III. rész – Munkaviszony létesítése

18. Munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. [Mt. 32. §] Munkavállaló az lehet, aki tizenhatodik életévét betöltötte.

[Mt. 34. § (2)]

18.1. Az Mt. 294. § (1) bekezdés a) pontja szerinti fiatal munkavállaló munkaviszonyának létesítéséhez törvényes képviselőjének írásbeli hozzájárulása szükséges. Az írásbeli hozzájárulást a munkaszerződéshez csatolni kell.

18.2. Külföldi, valamint a határon túli magyar munkavállaló az érvényben lévő jogszabályok betartásával foglalkoztatható.

- 18.3. A cselekvőképtelen munkavállaló – törvényes képviselője jognyilatkozatával – olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.
[Mt.21. §. (5) bek. és 212. §.]
- 18.4 A cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott – törvényes képviselője hozzájárulásával – olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

19. Munkaszerződés

- 19.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni. *A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időre jön létre. [Mt. 45. (2)]*
- 19.2. A munkaviszony határozott időre is létesíthető.
- 19.3. A munkaköri leírást, amely tartalmazza a munkavállaló fő és kiegészítő feladatait, felelősségi körét a munkavállaló részére az Mt. szerinti határidőn belül a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban határozza meg és adja át.
- 19.4. A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt előzetes, a későbbiekben időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni. Az orvosi vizsgálat költségei a munkáltatót terhelik.
- 19.5. A munkáltató a munkaviszony létesítésével összefüggésben a következő okmányok, dokumentumok bemutatását kérheti, ugyanakkor a munkavállaló külön hozzájárulása hiányában azokról másolatot csupán indokolt esetben készíthet:
- a) személyi igazolványt a munkavállaló személyi adataival: név, születési hely és idő, anyja neve, lakcím,
 - b) adószámát, TAJ számát és bankszámlaszámát,
 - c) az utolsó munkahelyén kiállított munkaviszony igazolást, amely tartalmazza:
 - az előző munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát és munkakörét,
 - a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját,
 - a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadságot,
 - d) az utolsó munkahelyén kiállított jövedelemigazolást,
 - e) igazolványt a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról,
 - f) iskolai végzettséget és szakmai képesítést igazoló bizonyítványokat, okleveleket,
 - g) egyes munkakörökhöz erkölcsi bizonyítványt, fényképet,
 - h) jogszabályi felhatalmazás vagy kötelezés alapján egyéb okmányt (dokumentumot).
- 19.6. A szerződés megnevezése „Munkaszerződés”, amelynek az alábbi elemeket tartalmaznia kell:
- a) a munkáltató nevét, székhelyét, cégjegyzékszámát/nyilvántartási számát,
 - b) a munkavállaló nevét, születési helyét és idejét, anyja nevét, lakcímét, adószámát és TAJ számát,
 - c) a munkavállaló munkakörét,
 - d) a munkavállaló alapbérét,
 - e) munkavégzés helyének megjelölését,
 - f) a próbaidő tartamát, ha az kikötésre kerül,
 - g) a munkavállaló havi munkaidejét éves átlagban, teljes, vagy részmunkaidős foglalkoztatás megjelölésével,
 - h) a bérfizetés napját és a kifizetés módját,
 - i) ha ebben a felek megállapodnak, a munkaviszony felmondással történő – legfeljebb kettő évig terjedő – megszüntetésének tilalmát.
- 19.7. A munkáltató a munkaszerződés megkötésekor szóban, majd az Mt. szerinti határidőn belül írásban is tájékoztatja a munkavállalót az alábbiakról, azzal, hogy nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak:

- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- a munkahelyről,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- arról, hogy a munkáltató az ÉKSZ hatálya alá tartozik
- a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, és arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott),
- munkavédelmi képviselő személyéről,

19.8. A munkaszerződéseket szükség szerint kell aktualizálni, azaz a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalni.

20. A munkahely meghatározása

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni, amely lehet a munkáltató székhelye, telephelye vagy ahol a munkát szokás szerint végezni kell. (Mt. 45. §. (3) bek.) A munkavégzés helyét, cím szerint, vagy nagyobb földrajzi területként kell meghatározni, ha a munkáltató a tevékenységéből és a munkavállaló munkaköréből adódóan többféle munkavégzési helyre oszthatja be a munkavállalót.

21. Határozott idejű munkaszerződés

21.1. A határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – a hatósági engedélyköteles munkakörök kivételével, a három évet nem haladhatja meg.

21.2. Határozott időtartamú munkaviszonyok esetében, ha fennáll a folytonosság, a megelőző, határozott időtartamú, hat hónapon belüli, a munkáltatónál töltött munkaviszonyokat össze kell – a jogfolytonosság szempontjából – számolni. A jogelőd munkáltatónál eltöltött határozott időtartamokat a jogutód által átvett határozott időtartamra foglalkoztatott munkavállaló esetében is alkalmazni kell.

[Mt. 192. §, 213. §.]

22. Munkaszerződés módosítása

A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. [Mt. 58. §]

23. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei²

Munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. [Mt. 214 § (1) (a)]

- 23.1. Ha a kölcsönzött munkavállaló egy évet meghaladó, megszakítás nélküli tartamban végzett munkát a munkáltatónál és ezt követően létesül vele rendes munkajogi jogviszony, akkor próbaidőt nem lehet kikötni, feltéve, hogy a kölcsönzéses és létesítendő munkakör, munkafeladat azonos.
- 23.2. Kölcsönzést követően a kölcsönzött munkavállalóval létesített munkaviszony időtartamába nem számít bele a munkavállalónak a munkáltatónál kölcsönzésben eltöltött ideje.
- 23.3. Munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott személy a munkáltatóval egyidejűleg további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.

IV. rész – A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

24. Munkaviszony megszüntetése

- 24.1. Munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. [Mt. 23.§.]
- 24.2. A munkaviszony megszüntethető:
 - a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
 - b) felmondással;
 - c) azonnali hatályú felmondással;
 - d) azonnali hatállyal próbaidő alatt [Mt. 79. §. (1)]
 - e) a munkáltató: a határozott idejű munkaviszonyt az Mt. 66. §. (8) bekezdése a–c) pontokban meghatározottak fennállása esetén,
 - f) a munkavállaló: a határozott idejű munkaviszonyt, indokolt írásbeli nyilatkozattal felmondhatja olyan okból, amely a munkaviszony fenntartását számára lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna [Mt. 67. §. (2)].
- 24.3. A fentiek felül azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban félévi, ha a határozott időből még hátralevő idő félévnél rövidebb, a hátralevő időre járó távolléti díj megilleti [Mt. 79. §. (1) b)].

25. Munkaviszony megszűnése határozott tartam elteltével

- 25.1. Ha a határozott időtartamra kötött munkaszerződés lejártá tartós távollét – pl. GYES, GYED, betegállomány, fizetés nélküli szabadság – idejére esik, és a munkaszerződést a felek előzetesen nem hosszabbítják meg, a munkaviszony megszűnik.
- 25.2. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetében a határozott tartamra foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén is alkalmazni kell az előző pontokban írott szabályokat.
- 25.3. Ha a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg és a munkavállalók száma egy főre csökken, a munkaviszony megszűnik, azonban alkalmazni kell a munkáltatói felmondás szabályait [Mt. 194. §. (4)].
- 25.4. Ha több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodnak meg, és a munkáltatók száma egyre csökken, a munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése okán [Mt. 63. § (1) b)] megszűnik [Mt. 195. (5) bek.]

² A kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatásának egyéb szabályairól a felek a helyi ÉKSZ-ben rendelkezhetnek.

26. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés

26.1. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló kezdeményezést – lehetőség szerint – a megszüntetés tervezett dátuma előtt 15 nappal korábban egymás tudomására kell hozni. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló szándék kifejezése önmagában nem szolgálhat indokul a másik fél részére a munkaviszony felmondás útján történő megszüntetésére.

27. A felmondás általános szabályai

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 65. (1)]

27.1. A munkáltató – a munkavállaló kérelmére, vagy saját döntése alapján – eltekinthet a felmondási idő letöltésétől és egyéb jogviszonyok vonatkozásában (tanulmányi szerződés, lakástámogatási hitel stb.) megállapodást köthet.

27.2. Ha a felek a munkaszerződésben a munkaviszony létesítésekor kikötik, hogy a munkaviszonyt egy éven belül nem szüntetik meg, a munkaviszonyt ezen időtartam alatt csak egyező akarattal szüntethetik meg.

27.3. A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított kettő évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg

28. Felmondás a munkáltató részéről

28.1. A munkaszerződést a munkáltató csak írásban mondhatja fel.

28.2. A munkáltató – a nyugdíjazás és a próbaidő alatti, vagy a határozott idejű munkaviszony Mt. 79. (1) b) pontja szerinti azonnali hatályú felmondása [Mt. 79. § (1) a) és b) pont] kivételével – köteles felmondását megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítani.

28.3. A munkáltatói felmondás esetén a más munkáltatóknál is foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. és a hatályos ÉKSZ rendelkezéseit kell alkalmazni.

28.4. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra vagy a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva kívánja a felmondás jogát gyakorolni, a felmondás indokának valósága és okszerűsége tekintetében a bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli.

29. Felmondás a munkavállaló részéről

29.1. A munkavállaló munkaviszonyát érvényesen csak írásban tett nyilatkozattal mondhatja fel, de nem köteles azt megindokolni, kivéve, ha a munkavállaló a határozott idejű munkaviszonyát (Mt. 67. §. (2) bek.) mondja fel, vagy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt – a változás időpontjától számított 30 napon belül – a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna, vagy lehetetlenné válna (Mt. 40. §.)

29.2. Ha a munkavállaló más munkáltatónál teljesíti munkaszerződésben vállalt kötelezettségét, a felmondás jogát csak eredeti munkáltatójának tett jognyilatkozattal gyakorolhatja. Ettől eltérő – más munkáltatóhoz címzett – nyilatkozata érvénytelen.

30. Felmondási korlátozások

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,*
- b) a szülési szabadság,*
- c) az apasági szabadság,*

- d) a szülői szabadság,
e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és
h) az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés tartama alatt. [Mt. 65. § (3) bekezdés]

- 30.1. A munkáltató felmondási jogát a határozatlan tartamú munkaviszonyt illetően a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással gyakorolhatja, kivéve a már nyugdíjjal rendelkező munkavállalókat. A munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás akkor minősül felmondási oknak, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 66. §. (4) és 78. §. (1)].
- 30.2. A munkaviszony felmondással történő megszüntetése korlátozott. Ha a munkaviszonyt a munkáltató mondja fel, a munkaviszony felmondása a munkavállaló részére kézbesíthető, azonban a felmondási idő nem kezdődhet el, amíg a munkavállaló betegsége miatt keresőképtelen, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy évig; a beteg gyermeke ápolása címén fennálló keresőképtelensége; továbbá a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt.
- 30.3. Az Mt. 273. §-ának megfelelően megválasztott és a munkáltatóhoz bejelentett tisztségviselők esetében az Mt. és a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben írottak szerint kell eljárni.
- 30.4. A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással:
- a munkáltatónál legalább 15 éve munkaviszonyban állók munkaviszonyát,
 - a közös háztartásban legalább 3 eltartottról, vagy egyedülállóként legalább 2 eltartottról – ideértve az ellátásban nem részesülő családtagot is – gondoskodó munkavállaló munkaviszonyát,
 - azonos munkáltatónál dolgozó férj és feleség munkaviszonyát együttesen hat hónapon belül.
- 30.5. Aláíró felek különös indok alatt olyan súlyos ok fennállását értik, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása a Felek bármelyike érdekkörében felmerült okból.

31. A felmondási idő mértéke és számítása

- 31.1. A felmondási idő felmondás esetén 30 naptári nap: Munkáltatói vagy Munkavállalói felmondás esetén a harmincnapos felmondási idő meghosszabbodik a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
- három év után 5 nappal
 - öt év után 15 nappal
 - nyolc év után 20 nappal
 - tíz év után 25 nappal
 - tizenöt év után 30 nappal
 - tizennyolc év után 40 nappal
 - húsz év után 60 nappal
- 31.2. Jogfolytonos a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvétellel (Mt. 36. §. (1)) összefüggésben egybeszámított munkaviszony.
- 31.3. A munkavállaló felmondása esetén nem jár felmentés a munkavégzés alól, de a munkáltatói jogok gyakorlója a teljes felmondási idő letöltésétől, vagy annak egy részétől eltekinthet.
A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. [Mt. 70. § (1)]
- 31.4. Öregségi vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaviszonyának megszűnése esetén a munkavállalót a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól.

32. Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,*
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy*
- c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja*

alapján szűnik meg.

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a) a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),*
- b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát. (Mt. 77. §.(1–2))*

32.1. A végkielégítés szempontjából folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni a munkáltatónál és jogelődjeinél eltöltött folyamatos munkaviszonyt, valamint a 2012. július 1. napját megelőzően létesített munkaviszony esetében a sorkatonai szolgálat tartamát (átmeneti tv. 7. §. (5) bek.).

32.2. A végkielégítés mértéke a munkáltatói felmondás, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, továbbá a munkáltató személyében bekövetkezett változásra alapozott munkavállalói felmondás esetén akkor, ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik (Mt. 63. §. (1) bek. d) pont):

- 3 év munkaviszony után 1 havi
- 5 év munkaviszony után 2 havi
- 10 év munkaviszony után 3 havi
- 15 év munkaviszony után 4 havi
- 20 év munkaviszony után 6 havi
- 25 év munkaviszony után 7 havi távolléti díj.

A munkaviszonyban töltött idő számításánál a felmondás közlésének, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontja irányadó.

A munkáltatónál eltöltött 3–5 év munkaviszony után további 1 havi, 10–15 év munkaviszony után további 2 havi, 20–25 év munkaviszony után további 3 havi, 25 év felett 4 havi végkielégítés illeti meg a munkavállalót, ha munkaviszonya az Mt. 77. §. (1) bekezdésében meghatározott módon a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, kivéve értelemszerűen, amennyiben a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége, mely esetben végkielégítés egyébként sem jár [Mt. 77. § (5)].

32.3. Amennyiben az Mt. által biztosított munkajogi védelem érvényesítése a munkaviszony fenntartása szempontjából nem járt eredménnyel, az érdekképviselőti, érdekvédelmi szervezet a munkavállaló kérésére az őt megillető védelem érvényesítésétől elállhat. Ennek feltétele, hogy a munkáltató, a munkavállaló és az őt képviselő szervezet a foglalkoztatási védelemről való lemondás fejében, a munkavállaló javára egyedi elbírálás alapján, amennyiben megbízatását kevesebb, mint 3 évig töltötte be legalább további 1 hónapi, amennyiben 3 évnél tovább, legalább további 2 hónap végkielégítés kifizetéséről megállapodjanak.

32.4. A végkielégítés kifizetése legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő ötödik munkanapon esedékes.

33. Azonnali hatályú felmondás

A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy*
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. [Mt. 78. § (1)bek.]*

- 33.1. Az azonnali hatályú felmondást a kezdeményező az indoklással együtt, írásban köteles megtenni.
- 33.2. Ha a munkavállaló munkajogi védelem alatt álló szakszervezeti tisztségviselő, az üzemi tanács tagja, vagy munkavédelmi képviselő, vele szemben a felettes szakszervezet előzetes tájékoztatásával lehet azonnali hatályú felmondást alkalmazni.
- 33.3. Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló időkorlátozásokat az Mt. rendelkezései szerint kell számítani.
- 33.4. Az azonnali hatályú felmondásról szóló nyilatkozatban meg kell jelölni azt a napot, amelytől kezdődően a munkaviszony megszűnik.

34. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkavállaló oldaláról

- 34.1. A munkavállaló lényeges kötelezettség-szegésének minősül különös tekintettel:
 - egy éven belüli ismételt igazolatlan munkamulasztás,
 - 300.000,- Ft-ot meghaladó gondatlan károkozás,
 - a szándékos károkozás minden esete,
 - munkahelyen elkövetett lopás,
 - amennyiben munkavégzésre alkalmatlan állapotban jelenik meg a munkahelyén, vagy amennyiben a munkavégzés ideje alatt ittas vagy bódult állapotban van, vagy abba kerül,
 - munkahelyi verekedés,
 - írásbeli figyelmeztetés ellenére történő egy éven belül ismétlődő fegyelmezetlen magatartás,
 - betegszabadsággal történő, bizonyított visszaélés,
 - munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
 - további munkaviszony és egyéb munkavégzési jogviszony bejelentésének elmulasztása, ha a más munkáltatónál létesített munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony a munkáltató gazdasági érdekeit sérti, vagy összeférhetetlenséget eredményez,
 - a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, munkáltató jó hírnevét sértő magatartás kifejtése
 - titoktartási kötelezettség megszegése,
 - munkaszerződésben meghatározott egyéb lényeges kötelezettségmegszegése.

35. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkáltató oldaláról

- 35.1. A munkáltató lényeges kötelezettségének minősül a törvényben, jogszabályban és az ÉKSZ-ben írott jogosultságoknak a munkavállaló írásos felhívása ellenére 8 napon belüli nem teljesítése, különös tekintettel az alábbiakra:
 - a munkaidő és a pihenőidő szabályainak be nem tartása,
 - a munkabér és egyéb járandóságok fizetésének elmaradása,
 - a munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
 - a munkaszerződésben meghatározott egyéb lényeges kötelezettség megszegése.

36. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje

A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.[Mt. 56.§ (1) bek.]

- 36.1. Az intézkedés kezdeményezője a munkavállaló közvetlen felettese, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója. A döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban hozhatja meg és intézkedését indokolni köteles.
- 36.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ok megjelölésével írásban értesíti a munkavállalót arról, hogy ellene olyan eljárást indít, amely hátrányos jogkövetkezménnyel járhat. Az értesítést követően 5 munkanapos határidőn belül biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt is igénybe vehessen.

- 36.3. Az értesítés átvételének megtagadása nem mentesíti a munkavállalót, hogy az eljárást megindítsák ellene, ha a közlés tényét a munkáltató az Mt. 24. §-ában foglaltak szerint igazolja. A munkáltató által vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény esetenként legfeljebb a munkavállaló egyhavi alapbére összegéig terjedhet és fel kell hívni a munkavállaló figyelmét az intézkedéssel szembeni jogorvoslati lehetőségeire [Mt. 287.§ (1) bek.]
- 36.4. A jelen pontban foglaltak a jogkövetkezmény kiszabásának eljárásrendjét határozzák meg, a munkaszerződés a jogkövetkezmények típusát – az Mt. adata keretek között – szabadon meghatározhatja.
- 36.5. Ugyanazon kötelezettségszegés miatt hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni és munkaviszonyt felmondani nem szabad.

37. Eljárás munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. [Mt. 80. § (1)]

- 37.1. A munkavállalót a munkáltató értesíti a munkakör átadásának időpontjáról, helyéről, annak formai és tartalmi kellékeiről. Az értesítés elmulasztása, illetve a munkavállaló felrőható átvételi mulasztása nem érinti a munkaviszony jogszerű megszűnését, illetve munkáltató általi megszüntetését.
- 37.2. A munkakört, a munkavállaló az arra kijelölt személynek, a napi munkaidején belül és a fennálló jogviszony tartama alatt kell átadnia. A munkakör átadását követően munkavállaló a munkáltató üzleti titkát képező dokumentumot nem tárolhat, a munkáltató által kezelt személyes adatot nem birtokolhat, azokat visszaadni, vagy munkáltató felhívására megsemmisíteni köteles. Az átadás-átvételi eljárást (jegyzőkönyvben) írásba kell foglalni, annak egyik példányát a munkavállalónak kell átadni.
- 37.3. Leltár-, raktár- és pénztárkezelést tartalmazó elszámolásokat a munkaviszony megszűnéséig – munkáltatói felmondás esetén a felmentési idő érintetlenül hagyása mellett, az utolsó munkában töltött napig – kell elvégezni.
- 37.4. Ha a munkakör átadás-átvétel során a felek között jogvita merül fel, ez nem akadályozhatja a munkaviszony megszüntetését, továbbá a munkáltatót az Mt. eltérő rendelkezése hiányában nem illeti meg a járandóságok, dolgok visszatartásának joga, ahogy a munkavállaló sem jogosult a munkáltató eszközeit visszatartani.
- 37.5. A munkáltató a munkakör átadás-átvételt követően az adott munkakörben felelősséggel nem foglalkoztathatja a felmondás alatt álló munkavállalót.
- 37.6. Minden igazolást, amit a munkaviszonyra vonatkozó szabály és egyéb jogszabályok előírnak, a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetét, és a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetés esetét kivéve, az utolsó munkában töltött napon ki kell adni a munkavállalónak. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén a megállapodásban meghatározott időpontban, de ennek hiányában legkésőbb a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapon belül, azonnali hatályú felmondás esetén pedig legkésőbb a közlést követő öt munkanapon belül kell az előírt igazolásokat a munkavállalónak kiadni és a munkavállalónak ki kell fizetni a munkabérét és minden egyéb járandóságát. Ha a munkavállaló akadályoztatása miatt azokat nem tudja átvenni, úgy az okiratokat tértivevényes postai úton kell kézbesíteni feltéve, hogy a munkavállaló lakcímét a munkáltató ismeri. Kézbesítetlen, át nem vett okiratokat a munkáltató elévülésig irattárában őrzi, majd a vonatkozó szabályok szerint levéltári őrzésre adja át.

38. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. (Mt. 82. § (1))

- (1) *A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.*

- (2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.
- (3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.
- (4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át. [84. §]
- 38.1. Amennyiben szakszervezeti tisztségviselőt, üzemi tanácstagot vagy munkavédelmi képviselőt érint a munkáltató jogellenes, illetve megállapodás-ellenes munkaviszony megszüntetése, az érintett munkavállalókat kérésükre vissza kell helyezni eredeti munkakörükbe.
- 38.2. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén munkavállaló által igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló kilenckhavi távolléti díjának összegét.
- 38.3. A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díja kétszeresének megfelelő összeget megfizetni.

V. rész – A munkavégzés szabályai

39. A munkáltató kötelességei

- (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.
- (2) A munkáltató köteles a munkavállaló részére
- a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,
 - a munkavégzéshez szükséges feltételeket - eltérő megállapodás hiányában - biztosítani.
- (3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.
- (4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.
- (5) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. [Mt. 51. §.]
- 39.1. A munkáltató a foglalkoztatást diszkriminációmentesen, az esélyegyenlőséget lehetővé téve köteles megszervezni. Más munkáltatóhoz rendelt munkavállalók esetében is érvényesítenie kell ezt a követelményt.

40. A munkavállalót terhelő kötelezettségek

- (1) A munkavállaló köteles
- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
 - munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
 - munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
 - a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
 - munkatársaival együttműködni.
- (2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.
- (3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.
- (4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt [Mt. 52. §.]

- 40.1. Munkavállaló a munkáltatót a munkavégzés biztonságát befolyásoló egészségi állapotáról saját érdekében tájékoztatja, minthogy Felek kölcsönös értelmezése szerint ezen személyes adatok ismerete a munkaszerződés teljesítése, valamint az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés megszervezése céljából elengedhetetlen.
- 40.2. A munkavállaló kötelezettségét akkor is köteles teljesíteni, ha átmenetileg más munkáltatónál kell munkát végeznie.
- 40.3. Minden munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, ideértve azt a személyt is, akit egyéb jogviszony keretében foglalkoztat a munkáltató.
- 40.4. Harmadik személytől kapott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás vagy előny nyújtása, szerződéses kötelezettség elengedése.

41. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei

- 41.1. A munkavállaló a munkáját a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.
A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
[Mt. 54. § (1) és (2)].
- 41.2. Az utasítás adási jog gyakorlójának nevét a munkaviszony létesítésekor, majd minden módosítás esetén a munkavállalóval meg kell ismertetni. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a munkavállalóval minden olyan adatot, tényt és körülményt ismertetni, amely a biztonságos munkavégzést elősegíti.
- 41.3. A munkavégzés utasítási nyelve a munkáltató és a munkavállaló eltérő megállapodása hiányában a magyar. Ha azonban a foglalkoztatott nem, vagy nem tökéletesen érti a magyar nyelvet – és ezt jelzi –, a munkáltató köteles általános és az egyedi utasításainak fordításáról is gondoskodni.
- 41.4. A munkavállaló késedelem nélkül köteles a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagy közvetlen munkahelyi felettese tudomására hozni, ha a munkavégzéssel kapcsolatban olyan tény, adatot, körülményt észlel, amely a munkáltatónak vagy a munkatársaiknak személyi sérülést vagy anyagi kárt okozhat, vagy jó hírnevét sértheti, vagy az a munkavégzés megtagadására adna lehetőséget.

42. További munka-, vagy jogviszony létesítése

- 42.1. A munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának 8 napon belül írásban bejelenteni.
- 42.2. A további jog-, és munkaviszony nem sértheti a munkáltató gazdasági érdekét és nem eredményezhet összeférhetetlenséget annak kapcsolataiban. E körülmények fennállása esetén a munkáltató határidő megjelölése mellett felhívhatja a munkavállalót a további munkaviszony megszüntetésére, és ha ezt a dolgozó megtagadja, a munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolhatja.

43. A tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. [Mt. 229. § (1) bek.]

- 43.1. A munkáltató szakember szükségletének biztosítása érdekében – ideértve a felnőttképzést is – a munkavállalójával tanulmányi szerződést köthet, amelyben meg kell határozni a munkáltatói támogatás feltételeit és mértékét, valamint a munkavállaló kötelezettségeit.
- 43.2. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

- 43.3. A tanulmányi szerződést a felek – az Mt. 229. §. (7) bekezdésében meghatározott kötelezettségekkel – akkor mondhatják fel azonnali hatállyal, ha körülményeikben olyan, a szerződés aláírásakor előre nem látható lényeges változás következett be, amely a szerződés teljesítését lehetetlenné tenné, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna.
- 43.4. A munkahelyen a munkáltató által szervezett szakmai továbbképzésekre fordított időre távolléti díj jár.

44. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni [53. § (1) bek.]

- 44.1. Nem módosítja a munkaszerződést az, ha a munkáltató a munkavállalót munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatja egy naptári éven belül fél évig.
- 44.2. Ha a munkavállalót a munkáltató helyettesítés céljából más munkakörben foglalkoztatja, ez az időtartam egy naptári évben fél évig terjedhet.
- 44.3. Amennyiben a munkavállaló saját munkakörének ellátása mellett lát el napi munkaidején belül helyettesítést, úgy a munkavállalóval helyettesítési díjban kell megállapodni.
- 44.4. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást írásban lehet elrendelni. Azt a munkavállalóval dátum és időtartam megjelölésével közölni és az Mt-ben írottak szerint munkaügyi (személyügyi) nyilvántartás részeként rögzíteni kell. A munkavállaló a nyilvántartást bármikor megtekintheti, és egyeztetést kérhet.
- 44.5. A munkáltató átmenetileg a munkavállaló munkaszerződésétől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatása bármely hasonló tevékenységi körben működő munkáltatónál megvalósítható, azonban a munkavállalónak a munkába járással kapcsolatos többletköltsége a munkáltatót terheli.

45. Állásidő

A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg [Mt. 146. § (1)].

- 45.1. Állásidőre a munkáltató működési körében felmerült okból kerülhet sor (pl. áram-, vagy energiaszünet, munkahiány, esőidő, fagyszünet stb.)
- 45.2. Az állásidő alatt a munkavállaló – a munkáltató eltérő rendelkezésének hiányában – a munkahelyén köteles tartózkodni.
- 45.3. A munkavállalót – eltérő megállapodás hiányában – az állásidőre alapbére illeti meg. Amennyiben a munkavállaló a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult, úgy az állásidőre a bérpótlék is megilleti.
- 45.4. Amennyiben a munkáltató igazolja, hogy a munkavállalót elháríthatatlan külső ok miatt (pl. természeti katasztrófa, nem a munkáltató érdekkörében felmerült sztrájk, stb.) nem tudta foglalkoztatni, úgy az állásidőre a munkavállalót díjazás nem illeti meg.

VI. rész – A munkaidő és pihenőidő szabályai

46. Általános rendelkezések

- 46.1. Az építőipari tevékenység nem minősül az Mt. 90. § c) pontja szerint meghatározott idényjellegű tevékenységnek.
- 46.2. A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.
- 46.3. A munkaidő-beosztást legalább 168 órával korábban, legalább 168 órára előre, írásban kell közölni a munkavállalóval.
- 46.4. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő-keret átlagában a napi 8 órás munkaidőnek kell megfelelni rendkívüli munkaidő nélkül.

47. A munkaidő beosztása

A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő) [Mt. 92. § (1)]

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg és erről az Mt. 18. §-a szerint tájékoztatja a munkavállalót (Mt. 96. § (1)).

47.1. Általános éves építőipari munkarend

- 47.1.1. A napi munkaidő általános mértékét az éves munkarend eltérően is szabályozhatja, de a munkaidő napi mértéke 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- 47.1.2. Éves munkarendben a napi munkaidő egyenlőtlen beosztással is meghatározható. Ez esetben a napi nyolc órás teljes munkaidőnek egy év átlagában kell teljesülni.
- 47.1.3. A helyi sajátosságoknak megfelelően elkészített munkaidőkeretet a helyben szokásos módon kell kihirdetni.

47.2. Munkaidőkeret alkalmazása

A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap. [Mt. 94. §. (3) bek.]

- 47.2.1. A munkáltató technikai vagy munkaszervezési okokból dönthet munkaidőkeret alkalmazásáról is.
- 47.2.2. A munkaidőkeret maximális időtartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják 12 hónap lehet. A munkaidőkeret egy évben, ezen belül két vagy több részletben is meghatározható.
- 47.2.3. A munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató éves általános munkarendjében a vonatkozó időszakra előírt munkaidőnek meg kell felelni.
- 47.2.4. A vonatkozó időszakra a munkavállalók képviselőivel egyeztetve munkarendet kell kidolgozni, ebben rögzítve a napi munkaidő kezdési és befejezési időpontjait, illetve a napi munkaidő beosztását, hosszát.
- 47.2.5. Munkaidőkeret alkalmazásánál a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidő – rendkívüli munkaidővel együtt – a keret átlagában nem haladhatja meg a 48 órát.
- 47.2.6. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót 7 munkanappal korábban írásban tájékoztatni kell.

48. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok ³

- 48.1. Az általános munkarendtől való eltérés esetén a ténylegesen ledolgozott munkaidőre járó munkabért – rendkívüli munka esetén, az arra járó pótlékokkal – kell a munkavállaló részére megfizetni, ha a felek eltérően nem állapodnak meg.
- 48.2. Munkaidőkeret alkalmazásával foglalkoztatott munkavállalóknak az egész napos fizetett távolléteit (pl: szabadság) napi 8 órával, míg erre az időszakra eső munkaszüneti napokat a munkarendben az adott napra megtervezett munkaidőnek megfelelően kell elszámolni.
- 48.3. Az általános munkarendtől eltérő munkaidőkeret alkalmazásakor, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkaidő keret lejárta előtt megszűnik, a munkavállalóval az Mt. 95. §. előírásai szerint kell elszámolni.
- 48.4. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidő mértéke rendkívüli munkavégzés teljesítésével együtt sem haladhatja meg a heti 63 munkaórát.

49. Rendkívüli munkaidő

Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

³ Helyi ÉKSZ-ben kell szabályozni azokat a készenléti jellegű, vagy egészségre különösen ártalmas, esetleg fokozottan veszélyes munkaköröket, amelyekre külön szabály hosszabb vagy rövidebb munkaidő alkalmazását írja elő.

b) a munkaidőkereten felüli,
c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama (Mt. 107. §).

49.1. A munkáltató rendkívüli munkaidőben való munkavégzést az Mt-ben meghatározott esetekben rendelhet el.

49.2. Rendkívüli munkaidőben való munkavégzés mindazon szellemi és fizikai besorolású munkavállaló részére elrendelhető, aki nem rendelkezik saját munkaidejének beosztására vonatkozó jogosultsággal.

49.3. A rendkívüli munkaidőben való munkavégzést legalább 2 munkanappal korábban – a munkavállaló kérésére írásban – kell elrendelni.

49.4. Az 1 főre elrendelhető rendkívüli munkaidőben való munkavégzés éves szinten 300 óra, kivéve, amennyiben Felek további 100 óra önként vállalt túlmunkában külön megállapodnak [Mt. 135. § (3) bekezdés].

49.5. Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre, az elrendelhető maximális rendkívüli munkaidőt arányosan kell alkalmazni.

50. Készenlét és ügyelet

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. [Mt. 110. § (1) bek.]

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. [Mt. 110. §. (3) bek]

50.1. A munkáltató a munkavállalót – különösen indokolt esetben – meghatározott helyen és ideig történő ügyeletre vagy a munkavállaló által meghatározott tartózkodási helyen készenlétre kötelezheti.

50.2. A készenlétre és ügyeletre is megfelelően vonatkoznak a rendkívüli munkaidő Mt. szerinti szabályai azzal, hogy a készenlét időtartamát munkaidőkeret alkalmazása esetében átlagban kell figyelembe venni.

51. Heti pihenőnapok

51.1. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, amelyből az egyiknek vasárnapra kell esnie.

51.2. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok legfeljebb havonta, összevontan is kiadhatók.

51.3. Munkaidőkeret alkalmazása és a heti pihenőnapok összevonása esetén havonta legalább kettő pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.

51.4. Munkaszüneti és pihenőnapon végzendő munka elrendelését legalább 48 órával előbb, írásban kell közölni a munkavállalóval.

52. A szabadság

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll (Mt. 115. § (1)).

52.1. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap.

52.2. A szabadsághoz az Mt. által meghatározott mértékű pótszabadságok kapcsolódnak a munkavállaló életkorára és életkörülményeire figyelemmel.

52.3. A munkáltatónak gondoskodnia kell alap- és pótszabadságok nyilvántartásáról.

52.4. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

52.5. A szabadságból - a munkaviszony első három hónapját kivéve - 10 munkanapot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie.

- 52.6. A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra 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.
- 52.7. A munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatott munkavállalótól a szabadságok és pótszabadságok feletti rendelkezés joga nem vonható el. A munkáltatónak a szabadság kiadásának elszámolási feltételeiről meg kell állapodni. E szabályok a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkoznak.

53. Pótszabadságok

- 53.1. A nem életkorhoz kötődő pótszabadság feletti rendelkezés joga a munkavállalót illeti meg, melynek igénybevételét előzetesen be kell jelenteni a munkáltatónak.

54. Munkaszünet, termelési szünet

- 54.1. A munkáltató termelési gazdálkodási érdekből a 10 nap alapszabadság és a pótszabadságok kivételével a szabadságnapok egybefüggő, vagy szükség szerint megosztott kiadását rendelheti el. Az elrendelhetőség esetei:
- a) Munkáltató gazdasági érdeke, a munkaellátottság csökkenése, illetve megszűnése.
 - b) Egyéb, munkáltatói megfontolásból a termelés átmeneti szüneteltetése.
 - c) Elemi kár (tűz, víz, fagy, földrengés, stb.) ill. rendkívüli időjárási viszonyok.
- 54.2. Az a) és b) pontban írott ok esetén a szabadság kiadásáról a munkavállalót legalább 5 munkanappal előbb írásban kell tájékoztatni, míg a c) pontban jelzett esetekben a szabadság kiadás elrendelése a következő munkanaptól hatályos.

55. Fizetés nélküli szabadság

- 55.1. Fizetés nélküli szabadság a munkavállaló – előre látható esetekben legalább 15 nappal korábban bejelentett – írásbeli kérésére a munkáltatói jogkört gyakorló vezető előzetes engedélye alapján adható, illetve az Mt. rendelkezései szerint adni kell. A munkavállaló által igénybe vett fizetés nélküli szabadság megszüntetését (a munkába állást) legalább 30 nappal korábban köteles a munkáltatónak írásban bejelenteni.

VII. rész – A munka díjazása

56. A munkabér ⁴

Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért, illetve a garantált bérminimumot kell meghatározni.

Az alapbért időbérben kell megállapítani. [Mt. 136. § (1)-(2)bek.]

A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja [Mt. 137. § (1) bek.]

A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. [Mt. 163. § (1) bek.]

- 56.1. Amennyiben a havi törvényes munkaidő 25 százalékában, vagy ennél nagyobb arányban a teljesítménybérezés előre meghatározott feltételei – pl. munkaterület, anyagellátás, a teljesítést segítő munkáltatói utasítások stb. – nem biztosítottak, garantált bérként a munkavállaló részére az alapbért kell fizetni.
- 56.2. Eltérő megállapodás hiányában felek a ténylegesen ledolgozott munkaidő szerint számolnak el havonta egymással.

⁴ A munkáltatónál alkalmazható bérformákat – pl. időbér, időbér + teljesítménybér, teljesítménybér, egyösszegű utalványozás, stb. – a hozzá kapcsolódó feltételrendszer, és az ösztönző bérelemeket munkáltatói javaslat alapján a helyi ÉKSZ-ben lehet meghatározni.

57. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek

57.1. A munkáltatóknál alkalmazott leggyakoribb keresetelemek a következők: alaphér, bérpótlék, bérjellegű mozgóbér, feladathoz kötött mozgóbér, jutalom, prémium.

58. Bérpótlékok

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

A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alaphére (Mt. 139. (1)-(2) bek. §).

58.1. Éjszakai pótlék [Mt. 142. §]

- Egy órát meghaladó éjszakai munkavégzés esetén – kivéve a műszakpótléokra jogosult munkavállalót – a munkavállalót 15% százalékos bérpótlék is megilleti.

58.2. Rendkívüli munka pótléka [Mt. 143. §]

- A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten, vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék, vagy – a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – az elrendelt rendkívüli munkaidővel megegyező mértékű szabadidő jár.
- A munkaidőbeosztás szerinti heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkaidőben 100% bérpótlék, vagy – a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – az elrendelt rendkívüli munkaidővel megegyező mértékű pihenőnap (pihenő idő) és 50%-os bérpótlék jár.

58.3. Készenléti és ügyeleti díj [Mt. 144. §]

- Készenlét esetén az alaphér húsz százalékának megfelelő munkabér jár.
- A munkáltató által meghatározott helyen eltöltött ügyelet esetén az alaphér 40%-ának megfelelő összeg jár.
- Amennyiben a készenlétet vagy ügyeletet teljesítő munkavállalót az érvényben lévő munkarenden kívüli időben munkára veszik igénybe, a munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzés szabályaira vonatkozó pótlék is megilleti.

58.4. Műszakpótlék

- A műszakpótlékra jogosult munkavállaló részére külön éjszakai pótlék nem fizethető. A több műszakos munkarendben dolgozóknál a 18–6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár.

58.5. Fenti mértékektől a munkavállaló javára eltérni, illetve újabb pótlékokat megállapítani helyi KSZ-ben vagy munkaszerződésben lehet.

59. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje

Kiküldetés esetén a jogszabály – 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet – alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket. [Mt. 51. §. (2)]

60. Munkabér védelme

(1) A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.

(2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. [Mt. 155. § (1)-(3) bek.]

60.1. A munkavállaló részére járó munkabért utólag, a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig kell elszámolni és kifizetni.

60.2. A munkavállaló megbízása esetén a munkabér a munkavállaló bankszámlájára utalható. A munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő utalása - ide nem értve a nem

magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást - a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.

61. Levonások a munkabérből

A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.

A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja

- a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy*
- b) ha az előlegnyújtásból ered.*

(3) Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa [Mt. 161. §]

A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő [Mt. 164. §.]

62. „Jogi állományból” visszatérő személyek bérmegállapítása

62.1. Az Mt. 127-132. §-ai szerinti állományból visszaérkezők esetében a velük azonos munkakörben és gyakorlati idővel rendelkező munkavállalók tekintetében eszközölt bérfelzárkózást kell megvalósítani.

VIII. rész – Kitüntetések, elismerések

63. Kiemelkedő munkát végzők elismerése

A munkaadóknál a munkavállalók kiemelkedő munkájának erkölcsi, anyagi és tárgyi elismerésére alkalmazott lehetőségeket a helyi ÉKSZ szabályozhatja.

64. Törzsgárdatagság ⁵

Az ÉKSZ-t aláíró felek megállapodnak abban, hogy a törzsgárdatagság intézményét támogatják.

IX. rész – Béren kívüli juttatások

65. Munkahelyi étkezési juttatás

65.1. A munkáltató természetbeni étkeztetés hiányában étkezési hozzájárulást biztosíthat a munkavállalók és a szakmunkástanulók részére.

66. Választható béren kívüli juttatások

66.1. A munkáltató béren kívüli juttatásokat adhat, melynek elvei és szabályai helyi megállapodásban állapíthatók meg.

67. Munkába járás költségtérítése

67.1. A munkába járás költségtérítéséről megalkotott a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet szerint kell eljárni.

⁵ Az elismerés rendszerét a helyi ÉKSZ szabályozhatja.

67.2. A magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglaltak alapján, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címén adómentesen elszámolható összeg adható a munkavállaló részére, a vonatkozó szabályok szerint.

68. A munkavállalók üdülésének támogatása ⁶

68.1. Munkáltatók választható béren kívüli juttatásokkal, illetve üdülőhasználat biztosításával támogathatják a munkavállalók családi üdülését.

69. Biztosítások ⁷

69.1. Aláírók fontosnak tartják, ezért a választható béren kívüli juttatások keretein belül is ösztönzik azt, hogy a gazdálkodó szervezetek munkavállalói minél magasabb arányban rendelkezzenek Önkéntes Nyugdíjpénztári, Egészségpénztári tagsággal, megtakarításokkal, illetve egyéb, állami adókedvezményekkel támogatott biztosítási formákkal.

70. Munkásszállás – szállásköltség térítés

70.1. A munkavállalók részére szállásköltség-térítés biztosítható. Ennek feltételeiről a munkáltató és a munkavállaló egyénileg állapodik meg. A megállapodást írásba kell foglalni.

X. rész – Egyéb juttatások

71. Szociális juttatások és képzési támogatások ⁸

71.1. A munkáltató pénzügyileg, illetve a szükséges eszközök és lehetőségek hozzárendelésével támogatja munkavállalóinak kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását, továbbá mindazon törekvését, amelyek napi, szakmai feladataik egyre igényesebb teljesítésére, jogaik és kötelezettségeik összhangjának tudatos megteremtésére irányulnak.

71.2. A támogatott célok, juttatások köre lehet:

- új szakmai ismeretek megszerzésére irányuló felnőttképzés támogatása,
- munkavállalói képvisellel összefüggő kiadások,
- szociális célú felhasználások (segélyezés, kapcsolattartás, beteglátogatás, beiskolázási segély stb.).

72. Munkaruha ⁹

72.1. Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, munkáltató a munkavállalónak (lehetőleg emblémázott) munkaruhát köteles biztosítani az Szja tv. 1. sz. mellékletének 8.24.pontja szerint adómentes bevételnek tekinthető mértékig.

72.2. A munkáltatóknál a munka jellegéből fakadóan a következő szakmai feladatok végzése jár együtt a ruházat nagymértékű szennyeződésével és elhasználódásával; segéd és betanított munka, szakmunka, építés-munkahelyi és üzemi műszaki előkészítés, művezetés, termelésirányítás.

72.3. A munkáltató az előző pontban írott feladatok ellátásához, kihordási időhöz kötött munkaruha ellátást biztosít, amely az egyes tevékenységekhez előírt (pl. aszfaltozás, burkolás stb.) védőruha használatot nem érinti.

72.4. Újonnan belépő munkavállaló részére munkaruhát a munkába lépés időpontjától kezdődően kell biztosítani.

⁶ A juttatás rendszerét a helyi ÉKSZ-ben lehet kidolgozni.

⁷ Ezek rendszerét a helyi ÉKSZ-ben lehet kidolgozni

⁸ A tárgyévi szociális juttatásokra vonatkozó szabályozást a helyi ÉKSZ részeként lehet megállapítani. Hasonlóképpen, a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról, illetve intézmények és ingatlanok hasznosításáról szóló szabályozást is a helyi ÉKSZ-ben lehet meghatározni.

⁹ A munkaruha juttatás jellegéről, a ruhaféleségekről, és mennyiségének feladatkörönkénti meghatározásáról, a kihordási idő mértékéről a helyi ÉKSZ-ben lehet megállapodni.

72.5. A kilépő munkavállaló a kihordásra átvett munkaruha ellenértékét – a hátralévő kihordási idővel arányos kiskereskedelmi árát – megtéríteni tartozik, kivéve, amennyiben a munkaviszony a munkavállaló által jogszerűen közölt, munkáltatói mulasztásra vagy szerződészegésre visszavezethető azonnali hatályú felmondással szűnik meg.

73. A munkahelyi szociális létesítmények

73.1. Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II.20.) SzCsM-EüM együttes rendelet értelmében az építési munkahelyek felvonulási és üzemi szociális létesítményeire (pl. öltözőkódás, tisztálkodás) vonatkozó rendelkezéseket kell betartani, ezen kívül biztosítani kell a védőitalhoz jutás feltételeit is.

XI. rész – Kártérítési szabályok

Az ÉKSZ a munkaviszonnyal összefüggésben keletkező károk megtérítésére vonatkozó anyagi és eljárási szabályok rendjét az alábbiak szerint határozza meg;

74. A munkavállaló által okozott károk

74.1. Károkozási alakzatok és limitek

Szándékos károkozásnak minősül az a magatartás, ha a munkavállaló a következményeket kívánja, vagy e következményekbe belenyugszik. Ilyennek tekinthető különösen a tevékeny rongálás, vagy ha a káresemény azért következik be, mert a munkavállaló valamely cselekményt elmulaszt megtenni, jóllehet a mulasztás következményei okszerűen beláthatók.

Súlyos gondatlansággal okozott kárnak minősül az a magatartás, ha a munkavállaló előre látja magatartásának lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában; úgyszintén az is, aki e következmények lehetőségét azért nem látja előre, mert a tőle elvárható figyelmet vagy körültekintést elmulasztja. Súlyos gondatlanság áll fenn, ha a gondosságnak olyan feltűnő elhanyagolása állapítható meg, amely már közel áll a szándékossághoz, a felelőtlenséghez, vagy az esetleges hátrányos következményekkel kapcsolatos nagyfokú közömbösség jellemzi. Súlyosan gondatlan magatartásnak minősül az ittasság, vagy bármely olyan anyag, szer fogyasztása, amely a belátási képességet hátrányosan befolyásolja akkor is, ha azt a munkavállaló munkaidőn kívül fogyasztja el, de az anyag, szer hatása a munkaidő alatt is fennáll.

Gondatlan károkozásnak minősül a munkavállaló hanyag magatartásával okozott kár, ha a munkavállaló – a fizikai és szellemi adottságra, sajátos képességeire és szaktudásra is figyelemmel – nem a tőle elvárható körültekintéssel jár el.

74.1.1. A szándékosan okozott kárt teljes egészében meg kell téríteni.

74.1.2. Súlyos gondatlanság esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

74.1.3. Hanyag gondatlansággal okozott kár esetében a munkavállaló legfeljebb nyolchavi távolléti díjnak megfelelő összeget tartozik megtéríteni.

74.1.4. Munkáltató és munkavállaló megállapodása a 74.1.1–74.1.3 rendelkezéseitől a munkavállaló javára eltérhet.

74.2. Megőrzési felelősség

(1) *A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.*

(2) *Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.*
[Mt. 180. §.]

A munkavállaló megőrzési felelőssége kizárólag akkor állhat fenn, ha a dolgot (eszközt, szerszámot stb.) jegyzék, vagy elismervény alapján saját maga, vagy általa meghatalmazott személy a részére átvette.

74.3 Több munkavállaló együttes felelőssége

- (1) A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.
- (2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.
- (3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.
- (4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták [Mt. 181. §]

74.4 Felelősség a leltárhiányért

- (1) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.
- (2) A leltárhiányért való felelősség feltétele
 - a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
 - b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
 - c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
 - d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.
- (3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon. [Mt. 182. §]

74.4.1. A leltárhiányért való felelősség akkor állapítható meg, ha a károsodás ismeretlen okból a forgalmazási veszteséget (káló) meghaladó mértékben bekövetkezik.

74.4.2. Leltárfelelősség terheli a raktárosi munkakörben alkalmazott munkavállalókat és mindazon munkavállalókat, akik az adott munkahelyen vagy munkakörben történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájárultak.

74.4.3. Az érintett munkavállalókkal megállapodásban kell rögzíteni a leltári felelősség feltételeit, mértékét és tájékoztatni kell a forgalmi veszteség elszámolható mértékéről, a leltári készlet átadás-átvételének szabályairól, a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjéről, a leltári készlet biztonságos megőrzésének feltételeiről.

74.4.4. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára írásban felmondhatja. A megállapodás felmondását a munkavállaló nem köteles megindokolni.

74.4.5. Nem vonható felelősségre a munkavállaló, ha a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napon belül – büntetőeljárás esetében a nyomozhatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlésétől számított 30 napon belül – a munkáltató leltárhiánnyal kapcsolatos igényét nem érvényesítette.

75. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

75.1. A munkáltatói igényérvényesítés általános módja – a minimálbér háromszorosát meg nem haladó kártérítési összeg esetében – az írásbeli felszólítás, amely a károkozás valamennyi, a munkaviszonyban okozott károk megtérítése – ideértve a leltárfelelősséget is – esetén irányadó.

75.2. A munkáltató kártérítés iránti igényét írásban közli a munkavállalóval. A kártérítés megfizetésére szóló felszólítás előtt lehetőség szerint kártérítési eljárást kell

lefolytatni és a munkavállalót személyesen meg kell hallgatni, továbbá az eset összes körülményeit rögzítő jegyzőkönyvet kell felvenni.

- 75.3. A kártérítési eljárás során a munkavállaló személyesen vagy képviselője útján járhat el. A képviselő lehet a kártérítési eljárás során a munkáltatónál működő érdekvédelmi, érdekképviseleti szervezet is.
- 75.4. A kártérítési eljárást a kárt okozó munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységvezető folytathatja le.
- 75.5. A munkáltató kártérítési igényeit a munkavállalóval szemben kártérítési eljárás, illetve fizetési felszólítás mellőzésével, a munkaügyi bíróság előtt is érvényesítheti.
- 75.6. A kártérítési eljárás során meg kell határozni a munkavállaló vétkességének fokát és mértékét, valamint a keletkezett kárt. A kár összegének meghatározásánál:
- a) a megrongált dolog kijavításra fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;
 - b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a kár a károkozás időpontjában érvényes piaci árat kell – az amortizációra / avulásra is tekintettel – figyelembe venni.
- 75.7. A fizetési felszólításban rendelkezni kell a kártérítési összeg megfizetésének idejéről és módjáról. Abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes kártérítési összeg egy összegben történő megfizetésére nem képes, mérlegelési jogkörben a megfizetésre részletfizetés engedélyezhető.
- 75.8. A fizetési felszólítás kézhezvételét követő 30 napon belül a munkavállaló a munkaügyi bíróságnál jogvitát kezdeményezhet, ez a végrehajtás tekintetében halasztó hatályú. E tényre a kártérítési határozatban a munkavállalót ki kell oktatni. A kártérítésre vonatkozó írásbeli felszólításban fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy a munkavállaló a bírósági eljárásban rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények fennállása esetén kérheti a kártérítés fizetése alóli részbeni mentesítését.
- 75.9. A munkavállaló által, a 81.8 pontban megfogalmazott határidőn belül meg nem támadott munkáltatói fizetési felszólítás levonás alapjául szolgáló, végrehajtható okiratnak minősül.

76. A munkáltató kártérítési felelőssége¹⁰

- (1) *A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.*
- (2) *Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy*
- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy*
 - a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.*
- (3) *A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek. (Mt. 166. §)*

77. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok¹¹

- 77.1. A munkáltató a keletkezett kár tudomására jutásakor haladéktalanul köteles írásban a munkavállalót felhívni kártérítési igényének előterjesztésére.
- 77.2. A kártérítési igényhez a munkavállalónak mellékelnie kell a kár összegszerűségének bizonyítására alkalmas iratokat is.

¹⁰ A munkáltató kártérítési felelősségét helyi ÉKSZ-ben lehet szabályozni.

¹¹ A kártérítési szabályokat az Mt. és az ajánlás figyelembevételével a helyi ÉKSZ eltérően is szabályozhatja, amennyiben a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat állapít meg.

- 77.3. A kártérítési igénybejelentésre a munkáltatói jogkör gyakorlója 15 napon belül köteles indoklással ellátott írásbeli választ adni.
- 77.4. A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó:
- dologi kárát,
 - elmaradt jövedelmét,
 - a károkozással összefüggésben felmerült indokolt költségeit,
 - nem vagyoni kárát sérelemdíj formájában.
- A munkáltató az Mt. 166-168. §-ai szerint mentesülhet kártérítési felelőssége alól.
- 77.5. A kártérítés összecszerőségének meghatározása során az Mt. 169–171. §-aiban írt szabályokat különös tekintettel figyelembe kell venni. Ha a kárt üzemi baleset okozta, be kell szerezni a munkavédelmi feladatokat ellátó szerv véleményét is.
- 77.6. A kártérítési igények elbírálása során a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek méltányosan kell eljárnia.
- 77.7. Ha a káresemény más munkáltatónál (Mt. 53. §.), vagy kölcsönvevőnél (Mt. XVI. fejezet) végzett munka során következik be és a munkáltatói jogkört ez utóbbi (átvevő, kölcsönző) munkáltató gyakorolja, a kárigényt e munkáltatóhoz kell bejelenteni. A kártérítés teljesítéséért munkáltatók egyetemlegesen felelnek (Mt. 166. (3) és 221. §. (4)).
- 77.8. A munkáltató írásbeli válaszában elismert kártérítési összeg egy összegben történő kifizetéséről a munkáltató a következő bérfizetési napon gondoskodik, ha kártérítés-ként járadékot állapít meg, azt minden hó 15. napjáig fizeti meg. A munkáltató által el nem ismert kártérítési igényének érvényesítését a munkavállaló a munkaügyi bíróság előtt kezdeményezheti.

XII. rész – Záró rendelkezések

78. Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása

- 78.1. A következő nyilatkozatokat kell írásba foglalni és annak egy – a munkavállalóra vonatkozó munkaviszonnyal kapcsolatos – példányát a munkavállaló, illetve értelemszerűen az érdekelt fél részére át kell adni.
- Valamely megállapodás megtámadását.
 - Munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését, díjazását.
 - A munkaszerződést, annak módosítását.
 - A munkaszerződésben meghatározott munkahelyen kívüli munkavégzést.
 - A más munkáltatónál történő foglalkoztatást.
 - Munkaviszony megszüntetését és ezzel összefüggő előzetes tájékoztatást.
 - Egy évet meghaladó munkaviszony értékelését
 - Hátrányos jogkövetkezmények megállapítását.
 - Tanulmányi szerződést.
 - Munkavállaló kérésére a rendkívüli munkavégzésre kötelezést.
 - Normák, teljesítménykövetelmények közzétételét.
 - Munkavállaló kérésére a készenlét, ügyelet, pihenőnapon végzett munka elrendelését.
 - Munkabér elszámolását.
 - Téves munkabér kifizetés elszámolását.
 - Tartozás megtérítésével kapcsolatos nyilatkozatokat.
 - Szerződéses vita, egyeztetési jegyzőkönyvet.
 - Egyeztetés eredményét, döntőbíró felkérését.
 - Közvetítő felkérését.

- Egyeztető bizottság létrehozását,
- Egyéni munkaügyi jogvita kezdeményezését, egyeztetését.
- Jogorvoslati eljárást.
- Szállásköltség térítésére vonatkozó egyedi megállapodást.
- Bérmegállapodást, szociális juttatások éves keretének, illetve az eljárás elveinek meghatározását.
- A munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére vonatkozó bármely nyilatkozatot.
- Lényeges kötelezettségzegésre vonatkozó figyelmeztetést.
- Eltérő munkarend, munkaidőkeret alkalmazását.

Budapest,

Munkáltatói oldal képviselője

Munkavállalói oldal képviselője

Tartalom

BEVEZETÉS.....	3
I. rész – Általános rendelkezések.....	4
1. Az ÉKSZ szerkezete.....	4
2. Az ÉKSZ személyi hatálya.....	4
3. Az ÉKSZ időbeli hatálya.....	4
4. Az ÉKSZ hatálybalépésének időpontja.....	4
5. Az ÉKSZ tárgyalása, módosítása.....	4
6. Az ÉKSZ felmondása.....	4
II. rész – Az együttműködés szabályai.....	5
7. A felek együttműködésének keretei.....	5
8. Az együttműködés tárgykörei.....	5
9. A tájékoztatási kötelezettség.....	5
10. Adatkérés a munkakörülményekről.....	5
11. Szakszervezeti információk közzététele.....	6
12. Konzultáció kezdeményezésének joga.....	6
13. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok	6
14. Jogi segítségnyújtás szervezése.....	6
15. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei.....	7
16. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben	7
17. Együttműködés a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében	7
17.1. Munkajogi jogutódlás elvei, szabályai.....	7
17.2. Az Építőipari Kollektív Szerződés hatálya munkajogi jogutódlás esetén	8
III. rész – Munkaviszony létesítése.....	8
18. Munkaviszony alanyai.....	8
19. Munkaszerződés.....	9
20. A munkahely meghatározása.....	10
21. Határozott idejű munkaszerződés.....	10
22. Munkaszerződés módosítása.....	10
23. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei	11
IV. rész – A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	11
24. Munkaviszony megszüntetése.....	11
25. Munkaviszony megszűnése határozott tartam elteltével	11
26. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés	12
27. A felmondás általános szabályai.....	12
28. Felmondás a munkáltató részéről.....	12
29. Felmondás a munkavállaló részéről.....	12
30. Felmondási korlátozások.....	12

31. A felmondási idő mértéke és számítása.....	13
32. Végkielégítés	14
33. Azonnali hatályú felmondás.....	14
34. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkavállaló oldaláról	15
35. A lényeges kötelezettségszegés esetei a munkáltató oldaláról	15
36. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje	15
37. Eljárás munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén	16
38. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei	16
V. rész – A munkavégzés szabályai.....	17
39. A munkáltató kötelességei	17
40. A munkavállalót terhelő kötelezettségek	17
41. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei.	18
42. További munka-, vagy jogviszony létesítése	18
43. A tanulmányi szerződés	18
44. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai	19
45. Állásidő	19
VI. rész – A munkaidő és pihenőidő szabályai	19
46. Általános rendelkezések.....	19
47. A munkaidő beosztása	20
47.1. Általános éves építőipari munkarend.....	20
47.2. Munkaidőkeret alkalmazása	20
48. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok	20
49. Rendkívüli munkaidő.....	20
50. Készenlét és ügyelet	21
51. Heti pihenőnapok.....	21
52. A szabadság	21
53. Pótszabadságok	22
54. Munkaszünet, termelési szünet	22
55. Fizetés nélküli szabadság.....	22
VII. rész – A munka díjazása	22
56. A munkabér	22
57. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek	23
58. Bérpótlékok	23
59. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje.....	23
60. Munkabér védelme.....	23
61. Levonások a munkabérből.....	24
62. „Jogi állományból” visszatérő személyek bérmegállapítása	24
VIII. rész – Kitüntetések, elismerések.....	24

63. Kiemelkedő munkát végzők elismerése	24
64. Törzsgárdatagság	24
IX. rész – Béren kívüli juttatások	24
65. Munkahelyi étkezési juttatás	24
66. Választható béren kívüli juttatások	24
67. Munkába járás költségtérítése	24
68. A munkavállalók üdülésének támogatása	25
69. Biztosítások	25
70. Munkásszállás – szállásköltség térítés	25
X. rész – Egyéb juttatások	25
71. Szociális juttatások és képzési támogatások	25
72. Munkaruha	25
73. A munkahelyi szociális létesítmények.....	26
XI. rész – Kártérítési szabályok	26
74. A munkavállaló által okozott károk.....	26
74.1. Károkozási alakzatok és limitek.....	26
74.2. Megőrzési felelősség.....	26
74.3 Több munkavállaló együttes felelőssége.....	27
74.4 Felelősség a leltárhiányért	27
75. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	27
76. A munkáltató kártérítési felelőssége	28
77. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	28
XII. rész – Záró rendelkezések	29
78. Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása	29