

ÉPÍTŐIPARI

ágazati

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Budapest, 2005. november 16.

BEVEZETÉS

Az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (továbbiakban ÉÁKSZ), a szerződést kötő felek között a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét ÉPÍTŐIPARI ÁGAZATI SZINTEN egységes kapcsolatrendszerben szabályozza. A jelen Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést aláíró felek azzal a céllal alkották meg, hogy annak szabályait, rendelkezéseit az építőipari ágazatba sorolt munkáltatókra és a munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan egységesen alkalmazzák.

Aláírók rögzítik, hogy a **dőlt** betűtípussal írt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) idézett szakaszai nem részei az Ágazati Kollektív Szerződésnek, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálják.

Az Ágazati Kollektív Szerződést kötő felek:

egyrészt: a Munkáltatói oldal

Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ),

Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ),

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ),

másrészt: a Munkavállalói oldal

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

Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége (ÉTSZOSZ)

megkötik az

Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést

I. RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az ÉÁKSZ szerkezete

- 1.1. A szerződést kötő felek által elfogadott ÉÁKSZ elemei:
- az ÉÁKSZ, mellékletei és módosításai,
 - felsorolás arról, hogy az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltek jellemzően mely TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket
 - az Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás és annak módosításai,
 - az éves építőipari idény munkaidő keret „*minta*”,
 - eljárás munkajogi jogutódlás esetén

2. Az ÉÁKSZ személyi hatálya

- 2.1. Az ÉÁKSZ személyi hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó - és kollektív szerződéskötésre azt felhatalmazó, a jelen ÉÁKSZ 1. számú mellékletében felsorolt és képviselt - munkáltatókra és azok munkavállalóira.
- 2.2. Az ÉÁKSZ szabályait alkalmazni kell a munkáltató azon munkavállalóira is, akik átmenetileg más, nem az ÉÁKSZ hatálya alá tartozó munkáltatónál végeznek munkát.
- 2.3. A jelen ÉÁKSZ-t a hatálya alá tartozó munkáltató valamennyi munkaviszonyban álló, munkakörénél fogva a 2.1. pont szerinti munkáltatók munkavállalóira alkalmazni kell, így az ÉÁKSZ rendelkezései vonatkoznak a munkaviszonyban állókra, függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben történik a foglalkoztatásuk, így például:
- a nyugdíj jogosultságot szerzett és munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra,
 - az igénybevett közhasznú munkavégzőkre,
 - a külföldi munkavállalókra,

- a kirendeléssel foglalkoztatott munkavállalókra is.

3. Az ÉÁKSZ időbeli hatálya

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

4. Az ÉÁKSZ hatálybalépésének időpontja

- 4.1. Az aláírt Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés csak miniszteri kiterjesztéssel, a kiterjesztő határozat meghozatalát követően – hivatalos lapban történő – közzététel napján lép hatályba. A felek együttműködésének szabályai – ÉÁKSZ II. része (10-22. pontok) – a miniszteri kiterjesztés közzétételének napján lépnek hatályba.

5. Az ÉÁKSZ tárgyalása, módosítása

- 5.1. ÉÁKSZ 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. ÉÁKSZ tárgyaláson bármelyik fél szakértőt vehet igénybe.
- 5.3. Az ágazati bértárgyalásokra is alkalmazni kell a 5.1. – 5.2. pontokban írott szabályokat.
- 5.4. Az ÉÁKSZ-t az aláírók szükség szerint (évente), legkésőbb május 31-ig felülvizsgálják és módosítják.
- 5.5. A módosítási eljárásra az ÉÁKSZ tárgyalás és aláírás szabályait kell alkalmazni.

6. Az ÉÁKSZ felmondása

- 6.1. Az ÉÁKSZ felmondását - bármelyik szerződést kötő fél - hat hónapos határidővel kezdeményezheti.
- 6.2. A felmondási jogot az ÉÁKSZ megkötésétől illetve módosításától számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.
- 6.3. Az ÉÁKSZ egyes pontjainak értelmezési vitája esetén felek a tárgyalócsoportjaik útján egyeztetnek. Megegyezés hiányában a kollektív munkaügyi vita szabályai az irányadók.

7. Az ágazati szintű KSZ és a helyi KSZ kapcsolata

- 7.1. Az ÉÁKSZ szövegében írottaktól akkor lehet eltérni, ha a helyi KSZ alkalmazásával felek abban kifejezetten megállapodnak, és az eltérés a munkavállalók részére kedvezőbb. Amennyiben az ÉÁKSZ szövege valamely kérdés szabályozását a helyi KSZ hatáskörébe utalja, úgy a helyi, hatályos szabályozások felülvizsgálatát - az ÉÁKSZ aláírását követő, illetve a miniszteri kiterjesztés kihirdetését követő hat hónapon belül - el kell végezni.
- 7.2. Ahol üzemi tanács és üzemi megbízott választására bármely okból nem került sor, és emiatt a helyi KSZ nem köthető meg, ott az Mt. 33. § (6) bekezdése alapján kell a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatos tárgyalásokat lefolytatni. A helyi kollektív szerződés megkötéséhez a munkavállalók jóváhagyása szükséges. Ebben az esetben a munkavállalók gyűlésén az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók 50 % + 1 fő jelenléte és többségi egyetértő szavazata szükséges a szabályozás elfogadásához. Ez alapján a szakszervezet képviselőjével megkötött megállapodás (helyi KSZ), az abban meghatározott ideig marad hatályban, attól csak a munkavállalók gyűlésének újabb határozata, illetve a szerződést kötő felek egyetértése alapján lehet eltérni.
- 7.3. Azokban az esetekben, ahol az ÉÁKSZ és a helyi KSZ szövege rendelkezést nem tartalmaz, ott az Mt. szabályozása az irányadó.

8. Az ÉÁKSZ működési érvényessége

- 8.1. Az ÉÁKSZ működési érvényessége kiterjed az aláíró felek által képviselt gazdálkodó szervezetek, vállalkozók építési és egyéb, az ÉÁKSZ 2. számú melléklete szerinti tevékenységére.

9. Az ÉÁKSZ aláírására vonatkozó szabályok

- 9.1. Az építőipari ágazatra kiterjedő Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés aláírására (az ÉÁKSZ 1. számú melléklete alapján)
- a munkáltatói érdekképviselők részéről, az alapszabályuk szerinti képviselőre jogosultak vagy a tagjainak az ÉÁKSZ-t elfogadó határozatában az ÉÁKSZ aláírására meghatalmazottak,
 - a munkavállalói szakszervezeti szövetségek részéről az ÉÁKSZ aláírására jogosultak.

II. RÉSZ

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS SZABÁLYAI

10. A felek együttműködésének keretei

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

11. Az együttműködés tárgykörei

- 11.1. Legfontosabbak; a munkavállalók munkaviszonyát, foglalkoztatását, bérezését, juttatásait, továbbképzését, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit érintő kérdések.
- 11.2. Az Mt. II. részében 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 kapcsolatos ügyek rendezése.

12. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetve ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli. [Mt. 3. § (2)]

- 12.1. A munkáltató az Mt. 22. § (3) bekezdése szerinti szakszervezeti ellenőrzés megállapításaira vonatkozó tájékoztatási kötelezettségét tíz munkanapon belül teljesíti.
- 12.2. A tulajdonos, vagy a munkáltató személyében bekövetkező változások munkavállalókat érintő kihatásairól a szakszervezetnek és a munkavállalók közösségének – a változás hatálybalépése előtt – tájékoztatást kell adni.
- 12.3. A munkáltatónak a munkaviszonnyal, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedésének megtétele előtt, ha az a munkáltató munkavállalóinak 25 %-át érinti, a szakszervezet munkahelyi képviselőjét tájékoztatnia kell.
- 12.4. A helyi KSZ-ben az előző pontban megállapított létszám nagyságtól a munkavállalók számára kedvezőbb irányban el lehet térni.

13. Mt. és az ÉÁKSZ rendelkezésre bocsátása

- 13.1. A munkáltató a szakszervezet(ek) tisztségviselőit, valamint azokat a vezetőket és munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelezettsége az ÉÁKSZ rendelkezéseinek alkalmazása, ellátja a Kollektív Szerződés és a Munka Törvénykönyv egy-egy példányával.

14. A munkakörülmények ellenőrzése

- 14.1. Az Mt. 22. § (3) bekezdésében említett munkakörülmények alatt kell érteni többek között:
 - a munkaviszony létesítését és megszüntetését,
 - diszkrimináció 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.

15. A szakszervezet kifogásolási jogának gyakorlása

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani. [Mt. 23. § (1)]

- 15.1. A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, távollétében a helyetteséhez kell eljuttatni. A kifogás akkor is közöltnek tekintendő, ha azt a szakszervezet írásos adathordozón (telex, távirat, postai küldemény) teszi meg. A kifogást a szakszervezet nevében az a személy írja alá, aki ügydöntő jogkörrel fel van hatalmazva.
- 15.2. A kifogást a kezdeményező szakszervezet ügydöntő jogkörrel felhatalmazott képviselője írásos megállapodás vagy írásos nyilatkozat útján vonhatja vissza.

16. Szakszervezeti információk közzététele

A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye. [Mt. 24. § (1)]

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

17. Konzultáció kezdeményezésének joga

- 17.1. A szakszervezet bármely, a munkáltató szervezetét, működését, tevékenységét stb. érintő kérdésben konzultációt kezdeményezhet. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza. Ha a munkáltató kezdeményez a szakszervezet vonatkozásában konzultációt, azt a szakszervezet sem utasíthatja vissza.
- 17.2. Konzultációra a felek szakértőt, illetve az érintett munkavállalók képviselőjét meghívhatják.
- 17.3. Konzultáció egyedi eset, konkrét személy és választott tisztségviselő ügyében is kezdeményezhető. A konzultáció nem vezet a törvényben írott szabályok, határidők módosulásához.

18. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok

- 18.1. A szakszervezeti tisztségviselők számát illetően a felek a foglalkoztatott, munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok 5%-át, tekintik irányadónak. Jelen megállapodás értelmében a szakszervezet a 15 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozásoknál legalább 1 főt tisztségviselői feladatok, jogkörök gyakorlására megválaszthat, vagy megbízhat.

19. Jogi segítségnyújtás szervezése, Paritásos Építőipari Döntőbizottság

- 19.1. 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.
- 19.2. Aláíró felek az ÉÁKSZ szabályainak értelmezésével, alkalmazásával összefüggésben felmerülő vitás ügyek peren kívüli rendezésére ad hoc jelleggel Paritásos Építőipari Döntőbizottságot működtethetnek.

20. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei

- 20.1. A munkáltató a szakszervezeti tagok esedékes járandóságából, munkabéréből a szakszervezeti tagok írásos nyilatkozata alapján a tagdíjat levonja és azt az érdekképviselő számlájára a levonást követő 10 napon belül átutalja.
- 20.2. A munkáltató a szakszervezet részére térítésmentesen biztosítja a működéséhez szükséges helyiséghasználatot és a technikai feltételeket. A működtetés egyéb költségeit a szakszervezet maga finanszírozza.
- 20.3. A jelen megállapodás értelmében az Mt. szerinti szakszervezeti munkaidő-kedvezmény a konszolidált mérlegbeszámolót készítő belföldi vállalatcsoportok esetében a szakszervezet döntése szerint összevontan is felhasználható.

21. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben

- 21.1. Aláíró felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy országos és helyi szinten kezdeményezően fellépnek az illegális munkavégzéssel és foglalkoztatással szemben. Szerződés nélküli munkavégzés tilos.
- 21.2. A felek kölcsönösen kötelezettséget vállalnak arra, hogy együttműködnek 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.

22. Együttműködés a munkajogi jogutódlás esetében

Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át. [Mt. 85/A. § (2)]

- 22.1. A munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó érdekegyeztetés rendjét az *ÉÁKSZ 5. sz. melléklete* tartalmazza

III. RÉSZ

MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

23. Munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. [Mt. 71. §]

Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte. [Mt. 72. § (1)]

- 23.1. A 16. életévét be nem töltött fiatal munkaviszonyának létesítéséhez törvényes képviselőjének írásbeli hozzájárulása szükséges. Az írásbeli hozzájárulást a munkaszerződéshez csatolni kell.
- 23.2. Külföldi, valamint a határon túli magyar munkavállaló az érvényben lévő jogszabályok betartásával foglalkoztatható.

24. Munkaszerződés

- 24.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni.

A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre. [Mt. 79.§]

- 24.2. A munkaviszony határozott időre és változó munkahelyre – beleértve a telephelyen kívüli munkavégzés lehetőségét - is létesíthető.
- 24.3. A munkaköri leírást, amely tartalmazza a munkavállaló fő és kiegészítő feladatait, felelősségi körét a munkavállaló részére a munkaszerződés aláírását követő 30 napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.
- 24.4. A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt előzetes, a későbbiekben időszakos alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni. Az orvosi vizsgálat költségei a munkáltatót terhelik.
- 24.5. A munkáltató a munkaviszony létesítésével összefüggésben a következő okmányokat, dokumentumokat kérheti:
- 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,
 - a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett 50%-os vasúti kedvezményt,
 - a munkavállaló magánnyugdíj pénztár tagságát, a magánnyugdíj pénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát,
 - 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.
- 24.6. A szerződés megnevezése "Munkaszerződés", amely az alábbi kötelező elemeket tartalmazza:
- 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, szakmai csoport besorolását, és FEOR számát,
 - d) a munkavállaló személyi alapbérét,
 - e) állandó, vagy változó munkavégzés helyének megjelölését,
 - f) a próbaidő tartamát, ha az kikötésre kerül,
 - g) a munkaszerződés határozatlan, vagy határozott időtartamát,
 - h) a munkavállaló havi munkaidejét éves átlagban, teljes, vagy részmunkaidős foglalkoztatás megjelölésével,
 - i) a bérfizetés napját és a kifizetés módját,

- j) a munkáltatói jogok gyakorlóját.
- 24.7. A munkaszerződéseket három évenként, illetve szükség szerint kell aktualizálni, azaz a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalni.

25. Változó munkahely meghatározása

- 25.1. Az építőipari tevékenység jellegéből adódóan a munkahely fogalmát, változó munkahelynek kell tekinteni.
- 25.2. Változó munkavégzési hely esetén a munkavállaló munkahelyének a munkáltató azon munkavégzési helyét kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. A munkahelyre történő beosztást a munkáltató - utasítással - bármikor megváltoztathatja.
- 25.3. Állandó munkahelyre szóló szerződés változó munkahelyre történő módosítása csak közös megegyezéssel történhet.

26. Határozott idejű munkaszerződés

- 26.1. A határozott idejű munkaviszony időtartama - az újabb munkaviszony létesítését is ideértve - a hatósági engedélyköteles munkakörök kivételével a négy évet nem haladhatja meg.
- 26.2. Határozott időtartamú munkaviszonyok esetében, ha fennáll a folytonosság, és az utolsó határozott időtartamú munkaviszony határozatlanná alakul, a megelőző, határozott időtartamú, két éven 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.

27. Munkaszerződés módosítása

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja. [Mt. 82. § (1)]

28. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei

Munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. [Mt. 193/C. § (a)]

- 28.1. 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 kölcsönzéskori és létesítendő munkakör, munkafeladat azonos.
- 28.2. Kölcsönzést követően a kölcsönzött munkavállalóval létesített munkaviszony időtartamába nem számít bele a munkavállalónak a munkáltatónál kölcsönzésben eltöltött ideje.
- 28.3. Munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott személy a munkáltatóval egyidejűleg további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.
- 28.4. A kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatásának egyéb szabályairól a felek a helyi KSZ-ben rendelkezhetnek.

IV. RÉSZ

A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

29. Munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- b) rendes felmondással;
- c) rendkívüli felmondással;
- d) azonnali hatállyal próbaidő alatt;
- e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint. [Mt. 87. § (1)]

- 29.1. A fentiekől eltérően megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralevő idő egy évnél rövidebb, a hátralevő időre járó átlagkereset megilleti.

Munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. [Mt. 87. § (2)]

30. Munkaviszony megszünése határozott tartam elteltével

Határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg. [Mt. 88. § (1)]

- 30.1. Ha határozott időtartamra kötött munkaszerződés lejártá tartós távollét – pl. GYES, GYED, betegállomány, fizetés nélküli szabadság – idejére esik, és a munkaszerződést felek előzetesen nem hosszabbítják meg, a munkaviszony megszűnik.
- 30.2. Jogutódlással átvett, határozott tartamra foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén is alkalmazni kell az előző pontokban írott szabályokat.

31. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés

- 31.1. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló kezdeményezést - lehetőség szerint - a megszüntetés tervezett dátuma előtt 15 nappal korábban egymás tudomására kell hozni.

32. Rendes felmondás általános szabályai

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 89. § (1)]

- 32.1. 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.

33. Rendes felmondás a munkáltató részéről

- 33.1. A munkaszerződést a munkáltató csak írásban mondhatja fel.
- 33.2. A munkáltató - a nyugdíjazás 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.
- 33.3. A munkáltatói rendes felmondás esetén a más munkáltatóknál kirendeléssel és kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. és a hatályos ÉÁKSZ rendelkezéseit kell alkalmazni.
- 33.4. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló magatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra hivatkozva kívánja a rendes felmondás jogát gyakorolni, úgy az indok csak akkor tekinthető helytállónak, ha azt a felmondás ezekre való hivatkozással történő közlése előtt legalább egy alkalommal írásban a munkavállaló tudomására hozták.

34. Rendes felmondás a munkavállaló részéről

- 34.1. A munkavállaló munkaviszonyát érvényesen csak írásban tett nyilatkozattal mondhatja fel, de nem köteles azt megindokolni.

- 34.2. Ha a munkavállaló más munkáltatónál teljesíti munkaszerződésben vállalt kötelezettségét, a rendes felmondás jogát csak eredeti munkáltatójának tett jognyilatkozattal gyakorolhatja. Ettől eltérő - például a kirendelési hely munkáltatójához címzett - nyilatkozata érvénytelen.

35. Felmondási korlátozások

- 35.1. A munkáltató rendes felmondási jogát a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak „különösen indokolt” esetben gyakorolhatja, kivéve a már nyugdíjjal rendelkező munkavállalókat.
- 35.2. A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése korlátozott. Ennek eseteit az Mt. szabályozza.
- 35.3. Választott tisztségviselők esetében az Mt. és a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben írottak szerint kell eljárni.
- 35.4. A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással:
- a munkáltatónál legalább 20 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.
- 35.5. 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. Az ok felmerülhet a munkavállaló személyével, de a munkáltató gazdálkodásával összefüggésben is.

36. A felmondási idő mértéke és számítása

- 36.1. A felmondási idő rendes felmondás esetén 30 naptári nap:
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
- 36.2. Jogfolytonos a munkajogi jogutódlással összefüggésben egybeszámított munkaviszony és az 1992. július 1-je előtti áthelyezés. Ez utóbbi időtartam a végkielégítés megállapításánál nem vehető figyelembe.
- 36.3. 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 rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. [Mt. 93. § (1)]

- 36.4. Öregségi vagy rokkantsági nyugdíjazás, rendszeres, vagy átmeneti szociális járadékra szerzett jogosultság esetén a munkavállalót a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól.

37. Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. [Mt. 95. § (1)]

- 37.1. A végkielégítés szempontjából folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni a munkáltatónál és jogelődjénél eltöltött folyamatos munkaviszonyt.
- 37.2. Az Mt. 95. §-ban foglaltak megtartása mellett a végkielégítés mértéke:
- 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 átlagkereset.
- A helyi KSZ a munkavállaló javára eltérhet.
- 37.3. 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, további 1-2 hónapig terjedő végkielégítés kifizetéséről megállapodjanak.

37.4. A végkielégítés kifizetése az utolsó munkában töltött napon esedékes.

38. A rendkívüli felmondás

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli 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. 96. § (1)]

38.1. A rendkívüli felmondást a kezdeményező az indoklással együtt, írásban köteles megtenni.

38.2. Ha a munkavállaló munkajogi védelem alatt álló tisztviselője a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak vagy munkavédelmi képviselő, vele szemben a jogszabályban [Mt. 28. § (1)] előírt módon lehet az eljárást lefolytatni, és a döntést meghozni.

38.3. A rendkívüli felmondás gyakorlására nyitva álló időkorlátozásokat az Mt. rendelkezései szerint kell számítani.

38.4. A rendkívüli felmondásról szóló nyilatkozatban meg kell jelölni azt a napot, amelytől kezdődően a munkaviszony megszűnik.

39. A lényeges kötelezettség megszegés esetei a munkavállaló oldaláról

- 39.1. – egy éven belüli ismételt igazolatlan mulasztás,
– 150.000.- Ft-ot meghaladó gondatlan károkozás,
– a szándékos károkozás minden esete,
– munkahelyen elkövetett lopás,
– munkahelyi verekedés,
– figyelmeztetés ellenére történő egy éven belül ismétlődő fegyelmezetlen magatartás (pl.: italozás),
– 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,
– titoktartási kötelezettség megszegése,
– munkaszerződés megszegése.

40. A lényeges kötelezettség megszegés esetei a munkáltató oldaláról

- 40.1. A törvényben, jogszabályban és az ÉÁKSZ-ben írott jogosultságoknak a munkavállaló írásos felhívása ellenére harminc naptári 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 munkaszerződés megszegése.

41. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettség megszegés elkövetése óta egy év már eltelt. [Mt. 109. § (3)]

Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést csak írásban, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségeiről való tájékoztatást is. [Mt. 109. § (4)]

Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen. [Mt. 109. § (5)]

41.1. Az intézkedés kezdeményezője a munkavállaló közvetlen felettese, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója. A döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozhatja meg.

- 41.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ok megjelölésével írásban értesíti a munkavállalót arról, hogy ellene olyan eljárást indít, amely hátrányos jogkövetkezéssel járhat. Ezen értesítés átvételét a munkavállaló aláírásával igazolja. Az értesítést követően 3 munkanapos határidőn belül biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt is igénybe vehessen.
- 41.3. Az értesítés átvételének megtagadása nem mentesíti a munkavállalót, hogy az eljárást megindítsák ellene, ha az átadás tényét a munkáltató tanúk jelenlétében tette, és azt írásba foglalta, amit a tanúk aláírásukkal hitelesítettek.

42. 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 megfelelően biztosítani. [Mt. 97. § (1)]

- 42.1. A munkavállalót a munkáltató értesíti a munkakör átadásának időpontjáról, helyéről, annak formai és tartalmi kellékeiről. Az értesítés elmulasztása, illetve a munkavállaló átvételi mulasztása nem érinti a munkaviszony jogszerű megszűnését, illetve megszüntetését.
- 42.2. A munkakört, a munkavállaló az arra kijelölt személynek, a napi munkaidején belül és a fennálló jogviszony tartama alatt kell átadnia. Az átadás-átvételi eljárást (jegyzőkönyvben) írásba kell foglalni, annak egyik példányát a munkavállalónak kell átadni.
- 42.3. 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.
- 42.4. Ha a munkakör átadás-átvétel során a felek között jogvita merül fel, ez nem akadályozhatja a munkaviszony megszüntetését, továbbá a munkáltatót nem illeti meg a járandóságok, dolgok visszatartásának joga.
- 42.5. A munkáltató a munkakör átadás-átvételt követően az adott munkakörben felelősséggel nem foglalkoztathatja a felmondás alatt álló munkavállalót.
- 42.6. Minden okiratot, melyet az Mt. előír, a munkaviszony megszűnésekor ki kell adni a munkavállalónak. 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.

43. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése és jogkövetkezései

- 43.1. Amennyiben szakszervezeti tisztségviselőt, üzemi tanácstagot vagy munkavédelmi képviselőt érint a munkáltató jogellenes, illetve megállapodás-ellenes intézkedése, a szakszervezet kifogásolási jogával élhet, fegyelembé véve az Mt. 23. § (3) bekezdés rendelkezéseit is.

V. RÉSZ

A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

44. A munkáltató kötelességei

- (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.
- (2) A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.
- (3) A munkáltató köteles
- a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
- b) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;
- c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.
- (4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni. [Mt. 102. §]

- 44.1. A munkáltató a foglalkoztatást diszkriminációmentesen, az esélyegyenlőséget lehetővé téve köteles megszervezni. Más munkáltatóhoz rendelt munkavállalók esetében is érvényesítenie kell ezt a követelményt.

45. A munkavállalót terhelő kötelezettségek

A munkavállaló köteles

- a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
- b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;
- c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- d) munkáját személyesen ellátni. [Mt. 103. § (1)]

A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni. [Mt. 103. § (2)]

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81.§-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közzlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre. [Mt. 103. § (3)]

- 45.1. Munkavállaló köteles a munkáltatót a munkavégzés biztonságát befolyásoló egészségi állapotáról tájékoztatni.
- 45.2. A munkavállaló kötelezettségét akkor is köteles teljesíteni, ha átmenetileg más munkáltatónál kell munkát végeznie.
- 45.3. Minden munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, ideértve azt a személyt is, akit egyéb jogviszony keretében foglalkoztat a munkáltató.

46. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei

- 46.1. A munkavállaló a munkáját a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg. [Mt. 104. § (2)]

A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. [Mt. 104. § (3)]

- 46.2. Az utasítás adási jog gyakorlójának nevét a munkavállalóval meg kell ismertetni.
- 46.3. A munkavégzés utasítási nyelve 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.

47. További munka-, vagy jogviszony létesítése

Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni. [Mt. 108. § (1)]

- 47.1. 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 a rendkívüli felmondás jogát gyakorolhatja.

48. A tanulmányi szerződés

- 48.1. A munkáltató szakember szükségletének biztosítása érdekében - ideértve a felnőttképzést is - tanulmányi szerződést köthet.

48.2. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

49. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai

- 49.1. Nem módosítja a munkaszerződést az, ha a munkáltató a munkavállalót átirányítással [Mt. 83/A. §], kiküldetéssel [Mt. 105. §], kirendeléssel [Mt. 106. §] egy naptári éven belül 120 munkanapig foglalkoztatja.
- 49.2. Ha a munkáltató a tárgyév augusztus 31-ig a 49.1. pontban megállapított keretet kimerítette, az év hátralévő tartamára további 60 munkanapra írásban megállapodhat.
- 49.3. Átirányításban tölthető munkanapok száma – a helyettesítést kivéve – a 60 munkanapot nem haladhatja meg. A 49.2. alpontban írott esetben a felek állapodnak meg az átirányítás mértékében.
- 49.4. Ha a munkavállalót a munkáltató helyettesítés céljából más munkakörben foglalkoztatja, ez az átirányítás 180 napig terjedhet.
- 49.5. Amennyiben a munkavállaló saját munkakörének ellátása mellett lát el napi munkaidején belül helyettesítést, úgy az a helyettesítés – mint átirányítás – a 80 munkanapot nem haladhatja meg. A munkavállalóval az Mt. 83/A. (6)-(7) szabályai szerinti helyettesítési díjban kell megállapodni.
- 49.6. A 49.1 alpontban felsorolt jogcímen történő 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.
- 49.7. Azok a munkáltatók, amelyek kirendelést kívánnak alkalmazni, kötelesek a tulajdoni, vagy munkáltatói érdekeltséget igazolni.
- 49.8. Ha a munkáltató átirányítás és kirendelés esetén a munkavállalót más munkakörben alkalmazza, vagy alkalmazását külön munkáltatók közötti megállapodásban rögzíti, e más munkakörben töltött napokat együtt, összeadva kell a 49.1. pontban írott mértékből levonni. Ugyanígy kell eljárni a 49.2. alpont szerinti mértékek esetében is.
- 49.9. A más munkáltatónál történő foglalkoztatás [Mt. 150. §] egy naptári évet, vagy a 365 napot elérheti. Ebben az esetben a fenti tartamokat követően – eltérő megállapodás hiányában – legalább hat hónapig a munkáltató más munkáltatónál a munkavállalót munkavégzésre nem kötelezheti. A fenti, más munkáltatónál történő foglalkoztatáshoz a munkáltatónak és a munkavállalónak a feltételekben írásban meg kell egyeznie.
- 49.10. Egyebekben a 49.1. alpontban írott foglalkoztatások esetén a helyi KSZ az előző – 49.1.-49.8. – pontokban foglalt szabályoktól eltérhet.

50. Állásidő

- 50.1. Állásidőre a munkáltató működési körében felmerült okból kerülhet sor (pl. áram-, vagy energiaszünet, munkahiány, esősidő, fagyszünet stb.)
- 50.2. Állásidő alatt a munkavállaló – a munkáltató eltérő rendelkezésének hiányában – munkahelyén köteles tartózkodni.
- 50.3. A munkavállalót – eltérő megállapodás hiányában – az állásidőre személyi alapbére illeti meg.

VI. RÉSZ

A MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ SZABÁLYAI

51. A teljes munkaidő

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra. [Mt. 117/B. § (1)]

52. A munkaidő beosztása

52.1. Általános éves építőipari munkarend

- 52.1.1. 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.
- 52.1.2. Éves munkarendben a napi munkaidő egyenlőtlen beosztással is meghatározható. Ez esetben a napi nyolc órás teljes munkaidőnek egy év átlagában kell teljesülni.
- 52.1.3. Aláíró felek az éves építőipari ágazati (idény munkarendet) munkaidőkeretet – *mintaként* – a megelőző év december 15-ig, az *ÉÁKSZ 4. sz. mellékleteként* közzéteszik. Ez alapján a helyi sajátosságoknak megfelelően elkészített munkaidőkeretet a helyi KSZ mellékleteként kell kihirdetni.

52.2. Munkaidőkeret alkalmazása

- 52.2.1. A munkáltató gazdasági okokból dönthet munkaidőkeret alkalmazásáról is.
- 52.2.2. A munkaidőkeret egy évben, 6 hónap időtartamig, ezen belül egy vagy több részletben is megállapítható.
- 52.2.3. A munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató éves általános munkarendjében a vonatkozó időszakra előírt munkaidőnek meg kell felelni.
- 52.2.4. 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.
- 52.2.5. Munkaidőkeret alkalmazásánál a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.
- 52.2.6. Munkaidőkeret csak a tárgyévvé végéig állapítható meg.
- 52.2.7. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót 7 munkanappal korábban írásban tájékoztatni kell.

53. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok

- 53.1. A munkaidő beosztást a munka jellegére, egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel kell kialakítani.
- 53.2. Az általános munkarendtől való eltérés esetén a ténylegesen ledolgozott munkaidőre járó munkabért – rendkívüli munka esetén, az arra járó pótlékokkal – kell a munkavállaló részére megfizetni.
- 53.3. 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.
- 53.4. Helyi KSZ-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.
- 53.5. Az általános munkarendtől a munkaidőkeret alkalmazásával egy éven belül összesen 6 hónap időtartamig lehet eltérni.
- 53.6. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidő mértéke rendkívüli munkavégzés teljesítésével együtt sem haladhatja meg a heti 63 munkaórát.

54. Rendkívüli munkavégzés

Rendkívüli munkavégzésnek minősül

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli, illetve

c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá

d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam. [Mt. 126. § (1)]

Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza. [Mt. 126. § (2)]

- 54.1. A munkáltató rendkívüli munkavégzést az Mt-ben meghatározott esetekben rendelhet el.
54.2. Rendkívüli munkavégzés mindazon szellemi és fizikai besorolású munkavállaló részére elrendelhető, aki nem rendelkezik saját munkaidejének beosztására vonatkozó jogosultsággal.
54.3. A rendkívüli munkavégzést legalább 2 munkanappal korábban kell elrendelni. Az írásban elrendelt rendkívüli munkavégzés kötelező.
54.4. Az 1 főre elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves szinten 300 óránál több nem lehet.

55. Készenlét és ügyelet

- 55.1. A munkáltató a munkavállalót - különösen indokolt esetben - meghatározott helyen és ideig történő ügyeletre vagy elérhető helyen készenlétre kötelezheti.
55.2. A készenlétre és ügyeletre is vonatkoznak a rendkívüli munkavégzés, valamint az Mt. egyéb szabályai.
55.3. A készenlét vagy ügyelet részletes szabályait a helyi KSZ-ben lehet meghatározni.

56. Heti pihenőnapok

- 56.1. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, amelyből az egyiknek vasárnapra kell esnie.
56.2. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok legfeljebb havonta, összevontan is kiadhatók.
56.3. Munkaidőkeret alkalmazása és a heti pihenőnapok összevonása esetén havonta legalább két pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.
56.4. Munkaszüneti és pihenőnapon végzendő munka elrendelését legalább 48 órával előbb, írásban kell közölni a munkavállalóval.

57. A rendes szabadság

- 57.1. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely az Mt-ben meghatározottak szerint – életkortól függően – emelkedik.
57.2. A rendes szabadsághoz jogszabályok által meghatározott pótszabadságok kapcsolódnak.
57.3. A munkáltatónak gondoskodnia kell rendes és pótszabadságok nyilvántartásáról.
57.4. A szabadságot az esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év december 23-ig köteles kiadni.
57.5. Az alapszabadságból 10 munkanapot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie.
57.6. Kirendelt vagy kirendelésben foglalkoztatott munkavállalótól a rendes és pótszabadságok feletti rendelkezés joga nem vonható el. A munkáltatóknak a szabadság kiadásának elszámolási feltételeiről meg kell állapodni. E szabályok a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkoznak.

58. Pótszabadságok

- 58.1. A pótszabadság feletti rendelkezés joga a munkavállalót illeti meg, melynek igénybevételét előzetesen be kell jelenteni a munkáltatónak.

59. Munkaszünet, termelési szünet

- 59.1. 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) Munkafeltételek nem adóttak. (A dolgozó testi épsége veszélybe kerülne)
d) Elemi kár (tűz, víz, fagy, földrengés, stb.) ill. rendkívüli időjárási viszonyok.
59.2. Az a.) és b.) pontban írott ok esetén a szabadság kiadásáról a munkavállalót legalább 5 munkanappal előbb írásban kell tájékoztatni, míg a c.) és d.) pontban jelzett esetekben a szabadság kiadás elrendelése a következő munkanaptól hatályos.

60. Fizetés nélküli szabadság

- 60.1. Fizetés nélküli szabadság a munkavállaló írásbeli kérésére a munkáltatói jogkört gyakorló vezető előzetes engedélye alapján adható, illetve adni kell.

VII. RÉSZ

A MUNKA DÍJAZÁSA

61. A munkabér

A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. [Mt. 141. §]

A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alpbért időbérben kell meghatározni. [Mt. 143. § (1)]

A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára. [Mt. 143. § (2)]

- 61.1. A munkáltatónál alkalmazható bérformákat – pl. időbér, időbér + teljesítménybér, teljesítménybér, egyösszegű utalványozás, stb. – a hozzá kapcsolódó feltételrendszert, és az ösztönző bérelemeket munkáltatói javaslat alapján a helyi KSZ-ben kell meghatározni.
- 61.2. 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, vagy a teljesítménybérezés követelményei helyi KSZ-ben nem szabályozottak, garantált bérként a munkavállaló részére a személyi alpbért kell fizetni.

62. Ágazati szintű bérmegállapodás

- 62.1. A munkáltatókat képviselő szakmai szövetségek - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente kötelesek javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezeteknek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok, és besorolási kategóriáinként a minimális személyi alpbérek ÉÁKSZ mellékletében történő rendezését.
- 62.2. Az ágazati, éves szintű bértárgyalásokat a felek az országos minimálbér megállapítását követő hatvan napon belül lefolytatják.
- 62.3. A bértarifa megállapodást a munkáltatóknak a hatályba lépés napjától kell alkalmazni.
- 62.4. Az ágazati bértarifa tárgyalások a minimális személyi alpbérek megállapítására vonatkoznak. Az ágazati bértarifa tárgyalások kiegészülhetnek a bérpótlékok mértékének meghatározásával is.
- 62.5. Az ÉÁKSZ-t kötő felek a bérmegállapodást bértarifa táblázatba foglalják, és azt az *ÉÁKSZ 3. számú mellékleteként* tartják nyilván.
- 62.6. Az Ágazati Bértarifa Megállapodás a 6/1992. (VI.27.) MüM rendelet alapján összeállított besorolási rendszer figyelembe vételével készül és az egyes besorolási kategóriákhoz tartozó minimális személyi alpbér mértékeket állapítja meg.
- 62.7. A bértarifa táblázat bértételei az éves munkarend alapján átlagosan egy hónapra, illetve (havi 174 órával számított) egy órára meghatározott időbérnek felel meg.
- 62.8. Az Ágazati Bértarifa Megállapodás tartalmától csak új megállapodással lehet eltérni.

63. Helyi szintű bérmegállapodás

- 63.1. A helyi munkáltatói bértárgyalási javaslat elemei:
- A legkisebb bér nagysága a helyi KSZ-ben megállapított munkaköri besorolási kategóriáinként.
 - Az éves minimális átlagbérnövelés (kormány által előre jelzett átlagos inflációs ráta figyelembevétele melletti) mértéke, felosztásának elvei, a bevezetéshez és kifizetéshez kapcsolódó időpontok.
 - A személyi alpbéren kívüli bérelemek felsorolása, a tárgyévi felhasználás módja, összege és kifizetésének időpontjai.
- 63.2. Az éves bérfeljesztésnek része a munkavállalót megillető alpbérfeljesztés és a munkáltató által széleskörűen differenciált, ösztönzési célú mozgóbér felhasználás.
- 63.3. A bérmegállapodást írásba kell foglalni és a helyi KSZ részeként kell nyilvántartani.

64. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek

- 64.1. A munkáltatóknál alkalmazott leggyakoribb keresetelemek a következők: alpbér, bérpótlék, bérjellegű mozgóbér, feladathoz kötött mozgóbér, jutalom, prémium.

65. Bérpótlékok

Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló személyi alpbére. [Mt. 145. §]

- 65.1. Éjszakai pótlék [Mt. 146. § (1)]
- Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót 15% százalékos bérpótlék is megilleti.
- 65.2. Rendkívüli munka pótléka [Mt. 147. §]
- Munkaidő beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidő kereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke 50 %.
 - A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke 100 %. A pótlék mértéke 50 %, ha a munkavállaló másik pihenőnapot kap.
- 65.3. Vasárnapi munka pótléka [Mt. 149/A. § (1)]
- Munkaidőkeret alkalmazása miatt rendes munkaidőnek minősülő vasárnapi munkavégzésért a munkavállalót rendes munkabérének felül 50 %-os pótlék illeti meg.
- 65.4. Készenléti és ügyeleti díj [Mt. 148. §]
- Készenlét esetén a személyi alaphér húsz százalékának megfelelő munkabér jár.
 - A munkáltató által meghatározott helyen eltöltött ügyelet esetén a személyi 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.
- 65.5. Műszakpótlék
- A műszakpótlékra jogosult munkavállaló részére külön éjszakai pótlék nem fizethető. A műszakpótlék mértéke váltásos műszakban dolgozóknál:
 - Az első műszakra (6-14 óra között) műszakpótlék nem jár.
 - Második műszakra (14-22 óra között) a műszak teljes idejére a személyi alaphér 20%-a jár.
 - Harmadik műszakra (22-06 óra között) a műszak teljes idejére a személyi alaphér 40%-a jár.
- 65.6. Fenti mértékektől a munkavállaló javára eltérni, illetve újabb pótlékokat megállapítani helyi KSZ-ben vagy munkaszerződésben lehet.

66. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje

Kiküldetés esetén a jogszabály alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket. [Mt. 105. § (8)]

67. Munkabér védelme

- 67.1. A munkavállaló részére járó munkabért utólag, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell elszámolni és kifizetni.

A munkavállaló részére munkabéréről írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. [Mt. 160. §]

- 67.2. A munkavállaló megbízása, vagy a helyi KSZ rendelkezése esetén a munkabér a munkavállaló bankszámlájára utalható.

68. Levonások a munkabérből

A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet. [Mt. 161. § (1)]

A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni. [Mt. 162. § (1)]

69. Jogi állományból visszatérő személyek bérmegállapítása

- 69.1. A jogi állományból visszaérkezőknek, továbbfoglalkoztatás esetén, a velük azonos munkakörben és gyakorlati idővel rendelkező munkavállalókkal azonos személyi alaphért kell megállapítani.

VIII. RÉSZ

KITÜNTETÉSEK, ELISMERÉSEK

70. Kiemelkedő munkát végzők elismerése

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

71. Törzsgárdatagság

Az ÉÁKSZ-t aláíró felek megállapodnak abban, hogy a törzsgárdatagság intézményét támogatják, az elismerés rendszerét a helyi KSZ szabályozhatja.

IX. RÉSZ

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

72. Munkahelyi étkezési juttatás

72.1. A munkáltató természetbeni étkeztetés hiányában, a mindenkor hatályos törvényben biztosított havi adómentes értékhatárig utalványt vagy étkezési hozzájárulást ad a munkavállalók és a szakmunkástanulók részére.

73. Választható béren kívüli juttatások

73.1. A munkáltató adókedvezménnyel ösztönzött béren kívüli juttatásokat adhat. Például önkéntes nyugdíjpénztár kiegészítő befizetés, önkéntes egészségbiztosítási pénztári tagság és befizetés, üdülési csekk, étkezési utalvány, stb.

74. Munkába járás költségtérítése

74.1. A munkába járás költségtérítéséről megalkotott a 78/1993. (V.12.) Kormány rendelet szerint kell eljárni.

74.2. 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.

75. A munkavállalók üdülésének támogatása

75.1. Munkáltatók a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által kibocsátott üdülési csekk vásárlásával és a választható béren kívüli juttatások körében tartásával, illetve üdülőhasználat biztosításával támogathatják a munkavállalók családi üdülését. A juttatás rendszerét a helyi KSZ-ben kell kidolgozni.

76. Biztosítások

76.1. 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, melynek rendszerét a helyi KSZ-ben kell kidolgozni.

77. Munkásszállás - szállásköltség térítés

77.1. 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

78. Szociális juttatások és képzési támogatások

- 78.1. 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.
- 78.2. A támogatott célok, juttatások köre lehet:
- új szakmai ismeretek megszerzésére irányuló felnőttképzés támogatása,
 - munkavállalói képviselettel összefüggő kiadások,
 - szociális célú felhasználások (segélyezés, kapcsolattartás, beteglátogatás, beiskolázási segély stb.).
- 78.3. A tárgyévi szociális juttatásokra vonatkozó szabályozást a helyi KSZ részeként kell megállapítani.

79. Munkaruha

- 79.1. Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, munkáltató a munkavállalónak (lehetőleg emblémázott) munkaruhát köteles biztosítani.
- 79.2. 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.
- 79.3. 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.
- 79.4. A kihordási időt helyi KSZ-ben kell megállapítani, melynek mértékeit a fizikai munkakörök esetében 12 – 24 hónap között kell megállapítani, míg a közvetlen termelésirányító munkaköröknél ez 24–36 hónap között lehet.
- 79.5. Újonnan belépő munkavállaló részére munkaruhát a munkába lépés időpontjától kezdődően kell biztosítani.
- 79.6. A kilépő munkavállaló a kihordásra átvett munkaruha ellenértékét - a hátralévő kihordási idővel arányos kiskereskedelmi árárt - megtéríteni tartozik.
- 79.7. A munkaruha juttatás jellegéről, a ruhaféleségekről, és mennyiségének feladatkörönkénti meghatározásáról, a kihordási idő mértékéről a helyi KSZ-ben lehet megállapodni.

80. A munkahelyi szociális létesítmények

- 80.1. 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. öltözködés, tisztálkodás) vonatkozó rendelkezéseket kell betartani, ezen kívül biztosítani kell a védőitalhoz jutás feltételeit is.

XI. RÉSZ

KÁRTÉRÍTÉSI SZABÁLYOK

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

81. A munkavállaló által okozott károk

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. [Mt. 166. § (1)]

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. [Mt. 166. § (2)]

Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. [Mt. 167. § (1)]

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. [Mt. 168. §]

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. [Mt. 169. § (1)]

A leltárihiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik. [Mt. 170. § (1)]

Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek. [Mt. 171. § (1)]

Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye. [Mt. 171. § (2)]

82. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

- 82.1. A munkáltató a munkavállaló által okozott károk megtérítésére a munkavállalót közvetlenül kötelezheti, ha a kártérítés mértéke a 250 000 forintot nem haladja meg.
- 82.2. A munkáltató kártérítési határozatát írásban kell a munkavállalóval közölni. A kártérítési határozat meghozatala előtt a munkavállalót személyesen meg kell hallgatni, és az eset összes körülményeit rögzítő jegyzőkönyvet kell felvenni.
- 82.3. A kártérítési eljárás során a munkavállaló személyesen vagy képviselője útján járhat el. A képviselő lehet a kártérítési eljárás során a munkáltatónál működő érdekvédelmi, érdekképviselői szervezet is.
- 82.4. A kártérítési eljárást a kárt okozó munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységvezető folytathatja le.
- 82.5. A munkáltató a 250 000 forint értékhatárt meghaladó kártérítési igényeit a munkavállalóval szemben a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti.
- 82.6. 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 fogyasztói árat kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni. [Mt. 172.§ (1)]

- 82.7. A kártérítési határozatban 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.
- 82.8. A kártérítési határozat kézhezvételét követő 15 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.

83. A munkáltató által okozott károk

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel. [Mt. 174. § (1)]

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. [Mt. 174. § (2)]

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. [Mt. 174. § (3)]

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevételét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel. [Mt. 176. § (2)]

83.1. A munkáltató kártérítési felelősségét helyi KSZ-ben kell szabályozni.

84. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárési szabályok

- 84.1. A munkáltató a keletkezett kár tudomására jutásától számított 15 napon belül köteles a munkavállaló figyelmét felhívni kártérítési igényének előterjesztésére.
- 84.2. A kártérítési igényhez a munkavállalónak mellékelnie kell a kárösszecszerúségének bizonyítására alkalmas iratokat is.
- 84.3. A kártérítési igénybejelentésre a munkáltatói jogkör gyakorlója 15 napon belül köteles indoklással ellátott írásbeli választ adni.
- 84.4. A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó:
- dologi kárát,
 - elmaradt jövedelmét,
 - a károkozással összefüggésben felmerült indokolt költségeit,
 - nem vagyoni kárát.
- 84.5. A kártérítés összecszerúségének meghatározása során az Mt. 178-183. §-aiban írt szabályokat különös tekintettel figyelembe kell venni. Ha a kárt üzemi baleset okozta, be kell szerezni a munkavédelmi feladatokat ellátó szerv véleményét is.
- 84.6. A kártérítési igények elbírálása során a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek méltányosan kell eljárnia.
- 84.7. A munkáltató írásbeli válaszában elismert kártérítési összeg egy összegben történő kifizetéséről a munkáltató a következő bérfizetési napon gondoskodik. A munkáltató által el nem ismert kártérítési igényének érvényesítését a munkavállaló a munkaügyi bíróság előtt kezdeményezheti.
- 84.8. A Kártérítési Szabályzatot az Mt. és az ÉÁKSZ figyelembevételével a helyi KSZ eltérően is szabályozhatja, amennyiben a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat állapít meg.

XII. RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

85. Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása

- 85.1. 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.
 - Az állandó munkahelyen kívüli munkavégzést.
 - A más munkáltatóhoz való kirendelést.
 - Bel-és külszolgálati kirendelést.
 - Munkaviszony megszüntetését és ezzel összefüggő előzetes tájékoztatást.
 - Munkaviszony igazolást.
 - Hátrányos jogkövetkezmények megállapítását.
 - Tanulmányi szerződést.
 - Rendkívüli munkavégzésre kötelezést.
 - Normák, teljesítménykövetelmények közzétételét.
 - 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.
- Egyéni munkaügyi jogvita kezdeményezését, egyeztetését.
- Jogorvoslati eljárást.
- Szállásköltség térítésére vonatkozó egyedi megállapodást.
- Bérmegállapodást, szociális juttatások éves keretének, illetve az eljárás elveinek meghatározását.
- Kifogást és kapcsolódó nyilatkozatokat.
- A munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére vonatkozó bármely nyilatkozatot.
- Lényeges kötelezettségzegésre vonatkozó figyelmeztetést.
- Eltérő munkarend, munkaidőkeret alkalmazását.

86. Az ÉÁKSZ mellékletei

1. A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája
2. Felsorolás arról, hogy az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltek jellemzően mely TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket
3. Építőipari Ágazati Bértarifa megállapodás
4. Ágazati szintű éves (idénymunkarend) munkaidőkeret „*minta*”,
5. Az eljárás munkajogi jogutódlás esetén.

Budapest, 2005. november 16.

Jelen ÉÁKSZ a miniszteri kiterjesztés hivatalos lapban történő közzétételének napján lép hatályba.

Munkáltatói oldal képviselői:

Tolnay Tibor
sk
ÉVOSZ
elnök

Vonnák Sándor
sk
IPOSZ Építőipari Kis- és Középvállalkozások Szövetsége
elnök

Gláser Tamás
sk
VOSZ Építőipari Tagozat
elnök

Munkavállalói oldal képviselői:

Csorvási József
sk
ÉFÉDOSZSZ
elnök

Harth Tamás
sk
ÉTSZOSZ
elnök

A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája

Törzsszám	Munkáltató megnevezése
10243080	"AGORA" Építőipari és Kereskedelmi Kft.
28714503	2L Projekt Beruházási Szervező, Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
62190873	Ács István egyéni vállalkozó, Solt
44066305	Ács László egyéni vállalkozó, Dunaföldvár
43964341	Ács Lászlóné egyéni vállalkozó, Budapest
11898872	Adeptus Mérnöki, Építőipari és Kereskedelmi Rt.
10838813	ÁJK-SATEC Elektronikai Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
10698284	AKUTERM Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
10354032	ALBA-PLAN Fővállalkozó és Ingatlanfejlesztő Korlátolt Felelősségű Társaság
10516599	ALISCA BAU Építő Korlátolt Felelősségű Társaság
41431467	Almási József egyéni vállalkozó, Budapest
11292135	ALPISZIG 97 Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
10564901	AMS Építőipari, Szerelőipari, kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
50800537	András János egyéni vállalkozó Kadarkút
10265372	ANTIK-METÁL Fémfeldolgozó Kft.
12256899	ARCADOM Építőipari Rt.
10811076	ARCHITEKTON Építő és Műemlékfelújító Rt.
10478464	ASA Építőipari Kft.
46315210	Babirák István egyéni vállalkozó, Besnyő
46419912	Babirák Tibor egyéni vállalkozó, Besnyő
21084829	Bácska-Renova Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt
64172897	Bagdi Gyula egyéni vállalkozó, Gyál
43893230	Bagó Gábor egyéni vállalkozó, Dunaegyháza
53801520	Bagó Gyula egyéni vállalkozó, Balatonfüred
43603462	Bajnok Ferenc egyéni vállalkozó, Solt
28507565	BAJOR-BAU Építő és Szerelő Bt.
11933186	BA-KO Építő-, és Szerelőipari Kft.
54241015	Bakonyi István egyéni vállalkozó, Balatonudvari
46136679	Bakos Gábor egyéni vállalkozó, Ercsi
10939921	BARALDECO Környezetvédelmi és Hulladékhasznosító Kft.
11157261	BAU-HAUS 3000 Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
10770742	BAU-INGENIEUR Építőipari Kft.
10494729	BAUKER Építőipari és Kereskedelmi Kft
11095093	BAUPROFIL-SZEGED Építőipari és Szolgáltató Kft.
11273217	BAURET Szerelőipari Kft.
11853565	BAURING 2000. Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
11021924	BAUSTAR Építőipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
11886785	BAU-SZOLG '99 Építőipari és Szolgáltató Kft.
11009948	BAYER CENTER Építőipari Kft.
10566295	BC-CONTRACT Vállalkozó Kft.
51625151	Bécsi J. Attila egyéni vállalkozó, Nyírbátor
11763495	BEDŐ FA-HÁZ Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
11047100	Békés megyei Általános Építőipari és Vállalkozási Rt.
71245256	Bencze János egyéni vállalkozó, Solt
5434449	Bengó Mihály egyéni vállalkozó, Balatonfüred
10821006	Betonbauer 2000 Ingatlanforgalmazási Építőipari Export Korlátolt Felelősségű Társaság
10644883	BETONPLASZTIKA Betonszerkezetek Helyreállítását Tervező és Kivitelező Kft.
10924666	BETONÚT Szolgáltató és Építőipari Rt.
20485533	BEVONAT Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
40047306	Biczó Elemér
54277544	Bicsák Zoltán egyéni vállalkozó, Balatonszőlős
10447648	BIEN ZENKER HAUSBAU Hungária Építőipari Kft.
13401171	BILFINGER BERGER Hungária Kft.
11073024	B-INDUCOOP Ipari Vállalkozási Kft.
43966525	Bíró István egyéni vállalkozó, Solt
46005382	Bíró József egyéni vállalkozó, Dunaújváros

21302077 BOBÉP Bogácsi Belsőépítészeti Kereskedelmi Bt.
 44101657 Bogár István egyéni vállalkozó, Solt
 43009734 Bokor István egyéni vállalkozó, Sellye
 54019823 Boór József egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 53896636 Bors János egyéni vállalkozó, Aszód
 11582412 BORSODELEKTRO Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11001940 BPA Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 8549556 BRUMA Kereskedelmi Szolgáltató és Gyártó Bt.
 43011759 Bufa Nándor egyéni vállalkozó, Sellye
 12639067 COMPLEX MONTAGE' 98 Szolgáltató Kft.
 10594427 CONNECT Ipari Kft.
 11991872 CONSTRUCO Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 12372924 Construma Hőszigetelő Kft.
 10837166 CONTACTRADE kereskedelmi Kft.
 10975954 CONTAINEX Hungária Kereskedelmi Kft.
 10762398 CONTEC Építőgépipari Rt.
 23668878 CSABRO-BAU Építőipari és Szolgáltató Bt.
 21017953 CSANCSA Árnyékolástechnikai Szolgáltató Bt.
 43272105 Cserhalmi Zoltán egyéni vállalkozó, Pécs
 63861989 Csertő Krisztián egyéni vállalkozó, Solt
 10679050 CSŐSZER Berendezéseket Szerelő Rt.
 12121591 CSŐSZER VILL Villanyszerelőipari Kft.
 13105909 D & K Mérnöki Tanácsadó és Kereskedelmi Kft.
 61830239 Dávid József egyéni vállalkozó, Solt
 58404393 Deák Kálmán egyéni vállalkozó, Mélykút
 11142463 Debreceni Építő, Szolgáltató és Kereskedelmi Rt.
 11095017 DÉLÉPÍTŐ Építő és Szerelő Rt.
 53897840 Deli Gyula egyéni vállalkozó, Herend
 10458112 DUNA-ÉPSZER Rt.
 11923462 Dunamenti Építő, Ipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12067503 EMJ-BAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 53879851 Eöry Lajos egyéni vállalkozó, Veszprém
 12181959 EPER-ÉPSZER Építőipari, Szakipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 11392259 ÉPÍTÉSZMESTER Tervező és Kivitelező Rt.
 11266101 Építő- és Épületkarbantartó Rt.
 11574855 ÉPÍTŐCENTER Kereskedelmi és Ingatlankezelő Kft.
 12610008 ÉPSZER Építő- és Szerelőipari Részvénytársaság
 21572919 Ép-szer-szig Építő, Szigetelő Bt.
 10783115 Érdi Építő Rt.
 11867427 EU-BAU Építő Fővállalkozó, Kivitelező Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11111465 EUCORO BAU Kereskedelmi és Épületgépezeti Szerelő Kft.
 11597454 EUROÉP '2000 Építési és Szerelési Kft.
 10986349 EURO-H-BAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 12853276 EUROMONT Kft.
 10445354 EURO-MONTEX Vállalkozás és Kereskedelmi Kft.
 10759190 Európai Építő Rt.
 10488456 EUROTREP Vállalkozási, Kereskedelmi Kft.
 10558346 EXEDRA Kivitelező, Tervező Kft.
 22109516 EXPRESS-BUILD Bt.
 10670044 F + F Építő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 10892172 FABER ÉS TÁRSA Építési Szerelési és Kereskedelmi Kft.
 10413283 FAKON Vállalkozási Kft.
 10623891 FALTEC Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 61393303 Farkas Béla egyéni vállalkozó Solt
 10742417 FARKAS ÉS GOMOLA Szakipari, Kül- és Belkereskedelmi Kft.
 40118943 Farkas Károly egyéni vállalkozó, Budapest
 63952177 Fehér Mihály egyéni vállalkozó, Solt
 44054122 Fehér Szilárd egyéni vállalkozó, Helvécia
 11105862 FEJÉRDUNA-ÉP Építőipari Kft.
 45857674 Török János egyéni vállalkozó, Félégyháza
 13079404 FÉLSZIGET II. Kft.
 12176003 FÉMMUNKÁS Aluszerkezeti Kft.
 53914866 Fenyvesi György egyéni vállalkozó, Gyulafirátót
 11783819 Ferencvárosi Bérleményüzemeltető Kft.

11024817 FEROBIND Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11121426 FERTÓDI Építő és Szolgáltató Rt.
 62297530 Fodor Attila egyéni vállalkozó, Solt
 11107235 FODOR ÉS MOLNÁR Építőipari és Szolgáltató Kft.
 11170035 FORINVEST 93 Export-Import Építési és Kereskedelmi Kft.
 10706398 Fővárosi Építő Rt.
 12335471 FRANK-BAU Építőipari, Kereskedelmi és Ingatlanforgalmazási Kft.
 52613892 Frei László egyéni vállalkozó, Szekszárd
 11233053 FRÍZ BAU Építő és Szolgáltató Kft.
 10358029 FRONTAL Intermontage Kft.
 10801761 FTV Geotechnikai, Geodéziai és Környezetvédelmi Rt.
 43632671 Fürj József egyéni vállalkozó, Solt
 11327361 FÜTESZ Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 61387683 Gáborik Jenő Zoltán egyéni vállalkozó, Dunaegyháza
 22198925 Gál és Társa Bt.
 11206303 GÉGÁZ Fűtéstechnikai Kft.
 53818708 Geiszler Imre egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 10516991 GEO+BAU Építőipari Fővállalkozó, Tervező és Kivitelező Kft.
 10506387 GEOSAURUS Építő, Szolgáltató és Környezetvédelmi Kft.
 11475945 GER-DACH Mérnök Építőipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 10729227 GÉV-HUNIBER Építőipari Kft.
 21152377 GIPSZES Építőipari és Szolgáltató Bt.
 12537635 GLOBÁL BAU 2000 Kft.
 47011476 Göndöcs Attila egyéni vállalkozó, Lövő
 11892577 GROPIUS Építőipari és Kereskedelmi Rt.
 44226190 Gyaraki László egyéni vállalkozó, Mezőberény
 51231976 Győri Imre egyéni vállalkozó, Kadarkút
 20652441 GYUKE 2000 Árnyékolástechnikai, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
 43982440 Hakstol József egyéni vállalkozó, Solt
 11039196 HALASBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 11424918 HALAS-HAUS Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11060730 HALBO MCE Tervező és Fővállalkozó Kft.
 10737640 HAMIX Építő és Szolgáltató Kft.
 20892142 HANZER Kereskedelmi, Szolgáltató Bt.
 12354052 HARCON Építő és Szerelő Rt.
 10405303 HATTYU Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 53878788 Heizer István egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 56102064 Herczegh Béla egyéni vállalkozó, Budapest
 12725023 HERNÁD DUÓ Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10623293 HÉROSZ Építőipari Rt.
 10845462 Hídépítő Rt.
 21960868 HOCHTIEF Construction AG Magyarországi Fióktelepe
 10528954 HOLOÉDER Mérnöki Építő Fővállalkozó és Ipari Kft.
 71303011 Horváth Gábor egyéni vállalkozó, Solt
 45961272 Horváth János egyéni vállalkozó, Szentés
 46024949 Horváth József egyéni vállalkozó, Előszállás
 10353880 Hőszigetelő, Üveggyártó és Szolgáltató Kft.
 11776246 HPQ Építőipari és Minőségbiztosítási Tanácsadó Kft.
 11390446 HUDÁK-BAU Tervező, Építő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 20324744 HUNGAROBAU '99 Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
 12650925 HUPKA Építő-Szerelő Kft.
 10410084 HÜNNEBECK HUNGARIA Kereskedelmi és Kölcsönző Kft.
 22141129 IDEAL-BAU 2005 Bt.
 53928728 Ifj. Schalbert József egyéni vállalkozó, Hidegkút
 10753077 IMC Ipari, Szerelő, Tanácsadó Kft.
 11386821 IMMOBILIA-BAU Ipari Kereskedelmi és Szervező Kft.
 13149411 IMONTEC Kft.
 11817161 IMV Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 11125891 INTEGRÁL-HEXA Magasépítőipari és Fővállalkozói Rt.
 10187605 INTERBAU Építőipari Kft.
 10251788 INTERCONTOR Kereskedelmi és Ipari Kft.
 13256177 INTEREURO 3 Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12162213 INTERMEDIER Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12135886 ISOWELT-LINE Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.

10820029 IT-DEJM Építő, Szerelő és Szolgáltató Kft.
 11884051 IZO-THERM-SYSTEM Építőipari Kft.
 11180890 IZSO ÉS TÁRSA Tervező, Építő és Szolgáltató Kft.
 43936920 Jakab Gusztáv egyéni vállalkozó, Solt
 10844344 JAN-DI Fővállalkozó, Építő, Szolgáltató, Kereskedelmi Kft.
 53828020 Jani Károly egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 10627242 K + T Kivitelező, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 11837640 K+K '99 Építőipari Szolgáltató Kft.
 10234037 KAEFER Építőipari Kft.
 46634555 Karner Péter egyéni vállalkozó, Sopron
 71237778 Kasos József egyéni vállalkozó, Kecskemét
 53830375 Kauker Mihály egyéni vállalkozó, Hárskút
 11653042 K-CORP Szolgáltató Kft.
 12835579 KEHL Építőipari és Szolgáltató Kft.
 10720170 KEMLER ALPIN-BAU Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 46073613 Kerci Kristóf egyéni vállalkozó Dunaújváros
 10248023 KERINFORG Tanácsadó és Szolgáltató Kft.
 63822537 Kerkuska József egyéni vállalkozó, Dunaújváros
 46461270 Kertész István egyéni vállalkozó, Dunaújváros
 46096023 Kevevári István egyéni vállalkozó, Ercsi
 11149422 KEVIÉP Keletmagyarországi Vállalkozási, Építőipari Kft.
 43376553 Kincses Botond egyéni vállalkozó
 63491799 Kis László egyéni vállalkozó, Kecskemét
 11007025 KISÉPTERV Épület- Közmű Tervező és Kivitelező Kft.
 11124728 KISS BVM Ipari, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 10401952 KISS Különleges Ipari-, Sportburkolatokat és Szigeteléseket Építő Kft.
 41723351 Kiss Zoltán egyéni vállalkozó, Budapest
 12685776 KIVING Ingatlangazdálkodó és Beruházásszervező Kft.
 10556612 KKR Ipari, Kereskedelmi- és Szolgáltató Kft.
 12179329 KLEIN Műszaki Kereskedelmi Kft.
 11125619 KOBER Ingatlanforgalmazó Gépészeti és Kereskedelmi Kft.
 40258881 Kollarik Károly egyéni vállalkozó, Gyál
 10734180 KOLLEKTORBAU Kereskedelmi és Műszaki Vállalkozások Kft.
 11145758 KORRTECH Épületgépészeti Kivitelező Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 50496347 Kósa József egyéni vállalkozó, Gyál
 11931892 KOVÁCS ÉS TÁRSA Kereskedelmi Kft.
 12630226 KOVÁCS-REISZIG Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 54210574 Kozma Csaba egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 24513623 KOZMA Építési Szakipari Kivitelező Villanszerelő Szolgáltató Bt.
 11225331 Kőolajvezetéképítő Rt.
 62782579 Krepsz Sándor egyéni vállalkozó, Solt
 11274304 KRUPATECHNIKA Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 43047123 Kudar János egyéni vállalkozó, Bogdása
 27224188 KUGLER-NYÍRÓ Bt.
 13443462 KUN-ÉP-BAU Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 40651277 Kuruzs János egyéni vállalkozó, Budapest
 11169633 L.E.SZ. Ipari és Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10738902 Lakáskarbantartó Kereskedelmi és Építőipari Kft.
 12764073 LAKI Épületszobrász Rt.
 20669895 LAM-BÁR Építőipari Szolgáltató Bt.
 12896543 LAMELLA '95 Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12581593 LANZO Kábelszerelési és Épületgépészeti Kft.
 10749627 LÁR-SZIG Építő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10209877 LARUS HOLDING Modul Épületrendszereket Gyártó Kft.
 10278051 LAUTEC Vállalkozási Kft.
 63951633 Lázár Marcell egyéni vállalkozó, Solt
 61387559 Lázár Sándor egyéni vállalkozó, Dunavecse
 45451450 Lénárt István egyéni vállalkozó, Szentés
 43823392 Lencsés Sándor egyéni vállalkozó, Solt
 43668399 Lengyel István egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 21177930 LÉNIA-Z Kivitelező és Szolgáltató Bt.
 11383990 LETSZ Ipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11548618 LIFTUNIO Tervező és Szolgáltató Kft.
 10402881 LINDNER Budapest Kft.

10805435 LOGITRON Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 43669077 Lóki László egyéni vállalkozó, Solt
 62483861 Loráti László egyéni vállalkozó, Dunaújváros
 53840673 Löwenberger Péter egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 54264724 Löwenberger Zoltán egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 10515433 MAGNUS MÜLLER Építőipari Kft.
 10759358 MAGYAR Építő Rt.
 12695043 MAGYAR VAKOLAT Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 13477493 MARKILUX HUNGARY Kft.
 12902466 MÁRTON Építőipari és Szolgáltató Kft.
 53841911 Marton János egyéni vállalkozó, Balatonudvari
 10930252 MASZER Magyar Épületszerelő Rt.
 11521675 MAURER Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10498194 MAVÉ Kulcsrakész Építő és Szolgáltató Kft.
 10369177 MEGASZER Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 10970887 MÉLYÉPÍTŐ BUDAPEST, Építőipari, Kivitelező, Beruházó és Tervező Kft.
 10825309 MÉLY-VIZ-BAU "2001" Építőipari és Szolgáltató Kft.
 12989513 MENOR-2001 Kft.
 11375869 MERIDIAN-BAJA Építőipari, Kereskedelmi Kft.
 10458466 MERKBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 50861329 Mészáros Imre egyéni vállalkozó, Kadarkút
 51042381 Mészáros-Pajalics Alan egyéni vállalkozó, Kadarkút
 11270795 METRO Építőipari, Gépészeti és Szállítási Rt.
 10436507 MINŐSÉG ÉS MEGBIZHATÓSÁG Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10381603 MODINVEST Kft.
 10811423 MODULOR Építőipari és Tervező Kft.
 11111221 MOLNÁR Acélszerkezetgyártó és Kivitelező Rt.
 47849893 MOLNÁR Árnyékolástechnika
 12550791 MOLNÁR ÉS TÁRSA Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11262671 MONT Szerelő és Vállalkozó Kft.
 10265781 MONTAVIA Ipari és Szolgáltató Kft.
 12582068 MONTÁZS Szerelőipari Rt.
 12236774 MOTA-ENGIL HUNGÁRIA Beruházási és Építőipari Rt.
 10407570 MP System Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 40351788 Mrázik Csaba egyéni vállalkozó, Budapest
 45576663 Mucsi Ferenc egyéni vállalkozó, Kistelek
 10464564 MULTI Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 61877445 Nagy Róbert egyéni vállalkozó
 53847278 Nagy Sándor egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 44255598 Nagy Sándor egyéni vállalkozó, Mezőberény
 11365901 NAVILL Szerelő és Szolgáltató Kft.
 40367044 Navratil Vilmos egyéni vállalkozó, Budapest
 10947935 NEBRASKA-HÁZ Építési Kft.
 11893640 NEMES-PLUSZ 2000 Építőipari Kft.
 44026330 Németh Árpád egyéni vállalkozó, Solt
 41344534 Németh Géza egyéni vállalkozó, Budapest
 13116363 Németh Villamossági Kft.
 11448783 NEPTUN-BAU Magas-és Mélyépítőipari Rt.
 11581480 NEPTUN-HUNGÁRIA Szállodai Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 43682937 Nincsevics György egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 10488425 NORD Ipari és Kereskedelmi Kft.
 12312683 NOVAMONT Építő-Szerelő Kft.
 10490165 NYAK-ÉP Építőipari Szolgáltató Kft.
 10424290 OBUDA-UJLAK Beruházásszervező és Fővállalkozó Kft.
 71301734 Oláh János egyéni vállalkozó, Solt
 50307539 Orosz András egyéni vállalkozó, Gyál
 44038764 Orosz Szabolcs egyéni vállalkozó, Csikéria
 13442855 OSZTRÁK KÉSZHÁZ Kft.
 10495122 OTP Befektetési, Ingatlanforgalmazási és Vagyonkezelő Rt.
 44144704 Őrsi István egyéni vállalkozó, Solt
 10645671 ÖT TÁRS Építőipari Kereskedelmi Szolgáltató Kft.
 12772362 P és Társa Házépítő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10662896 PÁL Építési, Mérnöki és Kereskedelmi Kft.
 64223096 Pálfi Mihály egyéni vállalkozó, Solt

12509836 PALMEX Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 04762008 PANABLOK 100 Ltd.
 10630512 PANEN Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.
 52639504 Pankovics József egyéni vállalkozó, Bátaszék
 12803549 Pannon Beruházó Ingatlanforgalmazó, Beruházó Kereskedelmi Kft.
 10482089 PANNONBAU-BUDAPEST Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 10543256 PANNON-FREYSSINET Fővállalkozó Kft.
 13512257 PANNON-NÁD Kft.
 11120896 PANNON-TEAM Építőipari Fővállalkozó és Kivitelező Kft.
 10832790 PANNONVIA Kft.
 10220474 PANNON-WOLF Építőipari Kft.
 10335248 PARADOR Kereskedelmi Kft.
 11182139 PÁR-BAU Ipari és Kereskedelmi Kft.
 10951330 PAR-TI Építőipari és Vállalkozási Kft.
 61393406 Pék Zsolt egyéni vállalkozó, Dunaföldvár
 44194541 Persóczki Zoltán egyéni vállalkozó, Solt
 40403531 Pető Gábor egyéni vállalkozó, Budapest
 63040427 Petrovics Sándor egyéni vállalkozó, Solt
 58402023 Pieczarka Mihály egyéni vállalkozó, Solt
 10555075 PILLÉR 21 Építő és Fővállalkozó Kft.
 27243903 POHLEN-DACH Hungária Bt.
 51604080 Polyák János egyéni vállalkozó, Nyírcsászári
 10300473 POLYPUR Műanyagfeldolgozó és Szolgáltató Kft.
 10929166 PORR 'BUDAPEST' Építési Kft.
 10590760 PP ÉPÍTŐ Kft.
 12127834 PPM Építő és Szolgáltató Kft.
 20761082 PREDEX Bt.
 10334182 PRODUKT Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12037070 PROMONT Építési, Szerelési és Szolgáltató Kft.
 12621754 PSN Építőipari Kft.
 11487812 PYRAMID-2000 Építő Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10851890 QL TEAM Építésszervező és Kereskedelmi Kft.
 13207290 QST-TEAM Szolgáltató Kft.
 10247091 RESONÁTOR Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.
 11578660 ROLO EXPRESS Kft.
 12837715 ROLÓSZERVIZ Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 12699834 ROTH-103 Építőipar és Szolgáltató Kft.
 10288333 ROTOR Ipari Szolgáltató Szövetkezet
 10967036 ROWETEC Építő, Szerelőipari és Kereskedelmi Szolgáltató Kft.
 10814275 SÁMA-SONT Építőipari, Épületgépészeti és Szolgáltató Kft.
 49665923 SATEC Elektronika Ec.
 11161374 SCHIBA Építő és Kereskedő Kft.
 10392380 SCHINDLER HUNGÁRIA Lift és Mozdólépcső Kft.
 12240997 SCS-KELETI Kereskedelmi Rt.
 12995271 SEB-MONTAGE Szerelő és Szolgáltató Kft.
 10380286 SINUS Építő Fővállalkozási Kft.
 11015565 SKP Ipari, Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 61503423 Slezák Sándor egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 10619953 SOKON Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 10230215 SOLIDUS Szerelőipari és Szolgáltató Kft.
 53853860 Solyom Tibor egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 12927012 STRABAG Építő Rt.
 10717219 STUKKO Építőipari Fővállalkozó és Kivitelező Kft.
 10582378 STYL-BAU Építőipari Export Kft.
 10572795 SWIETELSKY Építő Kft.
 11138446 SYNTEC Építőipari Kft.
 43703414 Szabó Béla egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 12523553 SZAKITEK-ESZTÉTIKA Építőipari és Szolgáltató Kft.
 62456496 Szalonnás Zoltán egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 49971194 Szántó György egyéni vállalkozó, Gyál
 21084850 Székely és Társa Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
 10805693 SZIMPEX Kereskedelmi Könyvelő és Szolgáltató Kft.
 10403150 SZINKRON Kereskedelmi és Építőipari Kft.
 11210674 SZON-GÉP Gépipari, Szerelő és Szolgáltató Kft.

21532528 TAKENAKA Europe GmbH. Magyarországi Fióktelepe
 53867757 Tamás Lajos egyéni vállalkozó, Gyulafirátót
 11386993 TAPOLCAI-KÉKHULLÁM Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 10304398 TECHNOMONT Szerelőipari Kft.
 44143033 Teleki János egyéni vállalkozó, Solt
 11280251 TERMO-HIDRO Víz-Gáz és Központifűtésszerelő Kft.
 13250236 Terrahouse Készház Gyártó és Műszaki Fejlesztő Kft.
 44279521 Tiba Mihály egyéni vállalkozó, Kőröstarcsa
 10952355 TI-RO Mély- és Vezetéképítő Kft.
 12288702 TOKAJI ÉS TÁRSA Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 43887967 Tompai György egyéni vállalkozó, Solt
 50894415 Tompos József egyéni vállalkozó, Kadarkút
 10701025 TOP-STIL Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11463494 TOTAL ELEKTRONIK Villamosipari Szolgáltató Kft.
 53870443 Tóth László egyéni vállalkozó, Balatonszepezd
 11895525 TrendHaus Hungária Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 11160562 TRETA Építőipari Kft.
 12506620 TROCKENBAU Generál Vállalkozási Kft.
 11287935 UKG Magyar Kommunális Gáztársaság Kft.
 10630031 UNICENTRÁL-ÜZEMSZERVIZ Szolgáltató Kft.
 47870217 UNION BAU Építőipari Vállalkozás
 12399754 UNIVEREX Kereskedelmi Szervező és Szolgáltató Kft.
 10384424 UNIVEX Építőipari Vállalkozó és Mérnöki Szolgáltató Kft.
 43086245 Vadász Lajos egyéni vállalkozó, Selye
 28192460 VARGA ÉS TÁRSAI Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt.
 12873841 VARPEX Építőipari, Beruházó és Szolgáltató Rt.
 10678547 VASUTÉPÍTŐK Pályatervező Kivitelező és Iparvágány Fenntartó Kft.
 11289580 VECSEI Építőipari Kft.
 50901872 Végh László egyéni vállalkozó, Kadarkút
 64072436 Végi Lajos egyéni vállalkozó, Solt
 10866966 VEGYÉPSZER Építő- és Szerelő Rt.
 53874485 Veinhardt József egyéni vállalkozó, Balatonfüred
 10681257 VELDOMONT Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 11374150 VER-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.
 44099611 Veress Gábor egyéni vállalkozó, Solt
 51140551 Verkman József egyéni vállalkozó, Kadarkút
 10620104 VERTIKÁL Ács, Allványozó és Szolgáltató Kft.
 10746507 VIADUKT Építőipari és Vállalkozásszervező Kft.
 11195526 VICTORIA'90 Export Építőipari és Vállalkozási Kft.
 12199341 VIV Villanyszerelőipari Tervező, Kivitelező és Szolgáltató Rt.
 11548395 VÖRÖS BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.
 10752959 VSTR-HUNGÁRIA BUDAPEST 31 Általános Építési Vállalkozó Kft.
 12562644 WAG HUNGARIA Víztechnikai Kft.
 10563247 WARM Épületgépész és Szakipari Tervező és Szolgáltató Kft.
 62080310 Weber Krisztián egyéni vállalkozó, Kadarkút
 10749311 WEST KER-KÖL Kereskedelmi, Kölcsönzési és Információ Szolgáltató Kft.
 13103419 WIRE-VILL Villanyszerelési Kft.
 13270825 WOOD 2001 Építőipari és Kereskedelmi Kft.
 13039295 WOODWILL Faház Kft.
 11991982 X'TRA Ingatlanfejlesztő Kft.
 10738885 Zalai Általános Építési Vállalkozó Rt.
 63079681 Zentai Levente József egyéni vállalkozó, Kunbaja
 10742895 ZOLLUX Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.
 58420964 Zsemlye Mihály egyéni vállalkozó, Bácsalmás
 10469143 ZSINDELY KAS Kereskedelmi, Építőipari Tervező és Kivitelező Kft.

Az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseletekhez tartozó munkáltatók alapvetően az alábbi TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket

45			ÉPÍTŐIPAR
	45.1		Építési terület előkészítése
		45.11	Épületbontás, földmunka
		45.12	Talajmintavétel, próbafúrás
	45.2		Szerkezetkész épület(rész), egyéb építmény építése
		45.21	Épület, híd, alagút, közmű, vezeték építése
		45.22	Tetőszerkezet-építés, tetőfedés, vízszigetelés
		45.23	Autópálya, út, repülőtér, sportjátéktér építése
		45.25	Egyéb speciális szaképítés
	45.3		Épületgépészeti szerelés
		45.31	Villanszerelés
		45.32	Szigetelés
		45.33	Víz-, gáz-, fűtőszelvény
		45.34	Egyéb épületgépészeti szerelés
	45.4		Befejező építés
		45.41	Vakolás
		45.42	Épületasztalos-szerkezet szerelése
		45.43	Padló-, falburkolás
		45.44	Festés, üvegezés
		45.45	Egyéb befejező építés
	45.5		Építési, bontási eszköz kölcsönzése személyzettel
		45.50	Építési, bontási eszköz kölcsönzése személyzettel

Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás

Kód	Megnevezés	Részletezés	Havi minimális személyi alapbér
A-11	Középvezető	– pl.: cégvezetők, projektmenedzserek, szervezeti egységvezetők, valamint kinevezett első helyettesek, stb.	220 000,- Ft
A-12	Középvezető helyettes	– az A-11-ben felsoroltak kinevezett helyettesei	180 000,- Ft
B-21	Termelésirányító I.	– építésvezetők, művezetők, műszaki ellenőr, vezető tervező (felsőfokú végzettségű)	150 000,- Ft
B-22	Termelésirányító II.	– építésvezetők, művezetők, műszaki ellenőr, tervező (középfokú végzettségű)	130 000,- Ft
B-23	Termelésirányító III.	– a B-21 és B-22-be nem sorolható termelésirányítók	115 000,- Ft
C-31	Gyakornok I. kf. végz.	– 1 évnél kevesebb gyakorlati idővel rendelkező, egyébként C foglalkoztatási kategóriában foglalkoztatott munkavállalók	68 000,- Ft
C-33	Gyakornok II. kf. végz.+ ff.tanf.		70 000,- Ft
C-36	Gyakornok III. ff. végz.		80 000,- Ft
C-32	Munkatárs I. kf. végz.	– a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendeletben felsoroltakon kívül, pl.: ajánlatadó-mérnök, energetikus, gazdasági elemző, referens, kalkulátor, kontroller, műszaki előkészítő, termelési ügyintéző, stb.	75 000,- Ft
C-34	Munkatárs II. kf. végz.		85 000,- Ft
C-37	Munkatárs III. ff. végz.		100 000,- Ft
C-35	Főmunkatárs II. kf. végz. Csop.v.		100 000,- Ft
C-38	Főmunkatárs III. ff. végz. Csop.v.		125 000,- Ft
D-41	Gyakornok	– 0,5 évnél kevesebb gyakorlati idővel rendelkező, egyébként D foglalkoztatási kategóriában foglalkoztatott munkavállaló	63 000,- Ft
D-42	Ügyviteli alkalmazott	– a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendeletben felsoroltakon kívül pl.: munkaügyi, pénzügyi, személyzeti előadó, bérügyi ellenőr, anyagkönyvelő	80 000,- Ft
E-58	Mester szakmunkás	– mester szakmunkás bizonyítvánnyal (képesítéssel) rendelkező technikusképesítésű, valamint nagy gyakorlati tudású szakmunkás, továbbá szakirányú ff. végzettséggel bíró szakmunkát végző fizikai munkavállaló	100 000,- Ft
E-56	Szakmunkás	– szakmunkás bizonyítvánnyal és két évnél hosszabb gyakorlattal rendelkező fizikai munkavállaló	80 000,- Ft
		– a kezdő még két éves gyakorlattal nem rendelkező szakmunkás	75 000,- Ft
E-54	Betanított munkás	– szakképzettség nélküli, egy hónapnál hosszabb betanítási idő után munkába állítható fizikai munkavállaló	70 000,- Ft
E-52	Segédmunkás	– szakképzettség nélküli, képzés nélkül, vagy legfeljebb egy havi begyakorlási idő után munkába állítható fizikai munkavállaló	63 000,- Ft

ÁGAZATI SZINTŰ ÉPÍTŐIPARI ÉVES MUNKAIDŐKERET (2006. naptári évre) FIZIKAI MUNKAVÁLLALÓK RÉSZÉRE

„MINTA” melléklet

Naptári nap: 365
 Szombat: 52 I. negyedév 426 + 8 = 434
Vasárnap: 53 II. negyedév 559 + 26 =
 Fizetett nap: 260 = 2088 óra III. negyedév 600
 Fizetett ünnep: 7 = 56 óra IV. negyedév 439 +
Munkanap: 253 = 2024 óra Összesen: 2024

arázat
H 8
 agyarázat:
 A m... zdate: re
 Az... zünet :
 A... üne...
 időnek.

NAP	JAN.	FEBR.	MÁRC.	ÁPR.	Máj.	JUN.	JÚL.	AUG.	Szept.	Okt.	NOV.	DEC.
1.	V	-	Sze 7	Sze 7	Szo -	H 8	Cs 10	10	V	Sz 8	P 5	
2.	H	6	Cs 7	Cs 7	-	H 8	P 10	10	H	7	Cs 8	Szo -
3.	K	7	P 5	P 5	8	Szo -	Szo 9	10	K	8	P 7	V -
4.	Sze	7	Szo -	Szo -	9	Cs 10	Cs 10	7	H	9	Sze 8	Szo -
5.	Cs	7	-	-	9	H 8	H 8	-	K	10	Cs 8	H 6
6.	P	5	-	-	9	Szo -	Szo -	-	Sze	10	Cs 8	K 7
7.	-	-	K 6	K 6	6	V	Sze 7	H 9	Cs 10	Szo -	-	K 8
8.	-	-	Sze	-	-	H 8	Cs 10	10	P	7	V	-
9.	6	7	Cs	-	-	H 8	P 10	10	Szo -	H 7	Cs 8	Szo -
10.	7	7	P	8	8	Szo -	Szo -	10	V	-	K 8	P 7
11.	7	7	Szo	9	9	Cs 10	V	-	K	10	P 7	H 9
12.	7	7	V	9	9	H 8	H 9	Sze 10	Szo -	K 10	Cs 8	V -
13.	5	5	H	9	9	V	K 10	Cs 10	V	-	Sze 10	P 7
14.	-	-	K	P 7	7	Szo -	Sze 10	P 7	H 9	Cs 10	Szo -	-
15.	-	-	Sze 8	Szo -	H 9	Cs 10	Szo -	K 10	P 7	V	-	Sze 8
16.	6	7	Cs 8	V	-	K 10	P 7	V	-	Sze 10	Szo -	H 7
17.	7	P 6	P 6	H 8	Sze 10	Szo -	H 9	Cs 10	V	-	K 8	P 6
18.	Sze 7	Szo -	Szo -	K 9	Cs 10	V	-	K 10	P 7	H 9	Sze 8	Szo -
19.	Cs 7	V	-	V	-	Sze 9	P 7	H 9	Sze 10	Szo -	K 10	Cs 8
20.	P 5	H 6	H 6	Cs 9	Szo -	K 10	Cs 10	V	-	Sze 10	P 7	H 6
21.	Szo -	K 7	K 8	P 7	V	-	Sze 10	P 7	H 9	Cs 10	Szo -	K 8
22.	V	-	Sze 7	Sze 8	Szo -	H 9	Cs 10	Szo -	K 10	P 9	V	-
23.	H 6	Cs 7	Cs 8	V	-	K 10	P 7	V	-	Sze 10	Szo -	H 8
24.	K 7	P 6	P 6	H 9	Sze 10	Szo -	H 9	Cs 10	V	-	K 8	P 6
25.	Sze 7	Szo -	Szo -	K 10	Cs 10	V	-	K 10	P 7	H 9	Sze 8	Szo -
26.	Cs 7	V	-	V	-	Sze 10	P 7	H 9	Sze 10	Szo -	K 10	Cs 8
27.	P 5	H 6	H 6	Cs 10	Szo -	K 10	Cs 10	V	-	Sze 10	P 7	H 6
28.	Szo -	K 7	K 8	P 7	V	-	Sze 10	P 7	H 9	Cs 10	Szo -	K 7
29.	V	-	Sze 8	Szo -	H 9	Cs 10	Szo -	K 10	P 7	V	-	Sze 7
30.	H 6	Cs 8	V	-	K 10	P 7	V	-	Sze 10	Szo -	H 6	Cs 7
31.	K 7	-	P 6	-	Sze 10	-	H 9	Cs 10	-	K 8	-	V -
Szo+V	4 + 5	4 + 4	4 + 4	5 + 5	4 + 4	4 + 4	5 + 5	4 + 4	5 + 4	4 + 5	4 + 4	5 + 5
Munkanap + ünnep	22	20	22 + 1	19 + 1	22 + 1	21 + 1	21	23	21	21 + 1	21 + 1	19 + 2
Fizetett nap	22	20	23	20	23	22	21	23	21	22	22	21
Ledolg. óra + ünnep	141	130	155 + 8	163 + 8	204 + 9	192 + 9	193	214	193	159 + 8	159	121 + 14
			163	171	213	201				167		135

ELJÁRÁS MUNKAJOGI JOGUTÓDLÁS ESETÉN

Jelen melléklet összefoglalja a munkajogi jogutódlás esetén alkalmazandó legfontosabb elveket, a Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályokat és az érdekegyeztetéssel összefüggő gyakorlati teendőket.

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, e törvény 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. 85/A § (1)]

Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelőről a jogutód munkáltatóra szállnak át. [Mt. 85/A § (2)]

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. 85/A § (4)]

1.1. Munkajogi jogutódlás alkalmazása esetén a leendő munkáltatói jogkört gyakorló vezető minden egyes munkavállaló részére személyes meghallgatási lehetőséget biztosít melynek célja, hogy ismertesse elvárásait és megismerje a munkavállaló személyes körülményeit és észrevételeit.

2. *A Kollektív Szerződés hatálya munkajogi jogutódlás esetén*

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig, vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania. [Mt. 40/A § (1)]

2.1. Abban az esetben, ha a jogutód munkáltató Kollektív Szerződése a munkavállalókra vonatkozóan összességében kedvezőbb feltételeket tartalmaz a jogelődnél érvényben lévő szabályozásnál, akkor a kedvezőbb Kollektív Szerződést kell alkalmazni. A két Kollektív Szerződés összehasonlításán alapuló döntésre a jogelőd munkáltatónál KSZ kötési jogosultsággal rendelkező reprezentatív szakszervezet jogosult. Döntésénél figyelembe kell vennie az érintett szervezeti egység helyi szakszervezeti csoportjának véleményét is.

3. *A munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó érdekegyeztetés tartalma*

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

3.1. A munkáltató a munkajogi jogutódlás tervezett kezdő napjához viszonyítva 45 nappal előbb írásban tájékoztatja a szakszervezetet ha saját vagyonából társaságot alapít, vagy gazdasági társaságba lép. A tájékoztatásnak ki kell térnie:

- a munkajogi jogutódlás tényére vonatkozó nyilatkozatra,

- a jogutód társaságra vonatkozó tulajdonlási, vagyoni jogi viszonyokra, a jogutód döntéshozatali szervében érvényesülő szavazati arányok bemutatására,
- 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.

3.2. A szakszervezet a 3.1. pont szerinti tájékoztatásról 5 napon belül nyilatkozhat. Kérdéseire, javaslataira a munkáltató 5 napon belül részletes, indokolással alátámasztott írásos választ ad.

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.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	2
Az Ágazati Kollektív Szerződést kötő felek:	2
I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	2
1. Az ÉÁKSZ szerkezete	2
2. Az ÉÁKSZ személyi hatálya	2
3. Az ÉÁKSZ időbeli hatálya	3
4. Az ÉÁKSZ hatálybalépésének időpontja	3
5. Az ÉÁKSZ tárgyalása, módosítása	3
6. Az ÉÁKSZ felmondása	3
7. Az ágazati szintű KSZ és a helyi KSZ kapcsolata	3
8. Az ÉÁKSZ működési érvényessége	3
9. Az ÉÁKSZ aláírására vonatkozó szabályok	3
II: AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS SZABÁLYAI	4
10. A felek együttműködésének keretei	4
11. Az együttműködés tárgykörei	4
12. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége	4
13. Mt. és az ÉÁKSZ rendelkezésre bocsátása	4
14. A munkakörülmények ellenőrzése	4
15. A szakszervezet kifogásolási jogának gyakorlása	4
16. Szakszervezeti információk közzététele	5
17. Konzultáció kezdeményezésének joga	5
18. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok	5
19. Jogi segítségnyújtás szervezése, Paritásos Építőipari Döntőbizottság	5
20. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei	5
21. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben	5
22. Együttműködés a munkajogi jogutódlás esetében	6
III: MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE	6
23. Munkaviszony alanyai	6
24. Munkaszerződés	6
25. Változó munkahely meghatározása	7
26. Határozott idejű munkaszerződés	7
27. Munkaszerződés módosítása	7

28. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei	7
IV: A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE	8
29. Munkaviszony megszüntetése	8
30. Munkaviszony megszűnése határozott tartam elteltével	8
31. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés	8
32. Rendes felmondás általános szabályai	8
33. Rendes felmondás a munkáltató részéről	8
34. Rendes felmondás a munkavállaló részéről	8
35. Felmondási korlátozások	9
36. A felmondási idő mértéke és számítása	9
37. Végkielégítés	9
38. A rendkívüli felmondás	10
39. A lényeges kötelezettségzegés esetei a munkavállaló oldaláról	10
40. A lényeges kötelezettségzegés esetei a munkáltató oldaláról	10
41. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje	10
42. Eljárás munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén	11
43. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése és jogkövetkezmenyei	11
V: A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI	11
44. A munkáltató kötelességei	11
45. A munkavállalót terhelő kötelezettségek	12
46. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei	12
47. További munka-, vagy jogviszony létesítése	12
48. A tanulmányi szerződés	12
49. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai	13
50. Állásidő	13
VI. A MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ SZABÁLYAI	14
51. A teljes munkaidő	14
52. A munkaidő beosztása	14
52.1. Általános éves építőipari munkarend	14
52.2. Munkaidőkeret alkalmazása	14
53. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok	14
54. Rendkívüli munkavégzés	14
55. Készenlét és ügyelet	15
56. Heti pihenőnapok	15

57. A rendes szabadság	15
58. Pótszabadságok	15
59. Munkaszünet, termelési szünet	15
60. Fizetés nélküli szabadság	15
VII. A MUNKA DÍJAZÁSA	16
61. A munkabér	16
62. Ágazati szintű bérmegállapodás	16
63. Helyi szintű bérmegállapodás	16
64. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek	16
65. Bérpótlékok	16
66. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje	17
67. Munkabér védelme	17
68. Levonások a munkabérből	17
69. Jogi állományból visszatérő személyek bérmegállapítása	17
VIII. KITÜNTETÉSEK, ELISMERÉSEK	18
70. Kiemelkedő munkát végzők elismerése	18
71. Törzsgárdatagság	18
IX. BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK	18
72. Munkahelyi étkezési juttatás	18
73. Válsztható béren kívüli juttatások	18
74. Munkába járás költségtérítése	18
75. A munkavállalók üdülésének támogatása	18
76. Biztosítások	18
77. Munkásszállás - szállásköltség térítés	18
X: EGYÉB JUTTATÁSOK	19
78. Szociális juttatások és képzési támogatások	19
79. Munkaruha	19
80. A munkahelyi szociális létesítmények	19
XI. KÁRTÉRÍTÉSI SZABÁLYOK	20
81. A munkavállaló által okozott károk	20
82. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	20
83. A munkáltató által okozott károk	20

84. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok	21
XII: ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	23
85. Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása	21
86. Az ÉÁKSZ mellékletei	22
1. sz. melléklet: A munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája	23
2. sz. melléklet: Az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltekhez tartozó munkáltatók alapvetően az alábbi TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket	29
3. sz. melléklet: Építőipari ágazati bértarifa megállapodás	31
4. sz. melléklet: Ágazati szintű építőipari éves munkaidőkeret	32
5. sz. melléklet: Eljárás munkajogi jogutódlás esetén	33