

**TEHERFUVAROZÓK EURÓPAI
SZAKSZERVEZETE**

**MAGYAR KÖZÚTI FUVAROZÓK
EGYESÜLETE**

A KÖZÚTI KÖZLEKEDÉSI ALÁGAZATBAN KÖTÖTT,

**2016. május hó 1. napjától hatályba lépett, 2017. október-én módosított és a
módosításokkal 2017. október-től hatályos**

**TÖBB MUNKÁLTATÓRA KITERJEDŐ HATÁLYÚ
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

(a módosításokkal egységes szerkezetben)

Hatályos: 2017. október napjától

A KÖZÚTI KÖZLEKEDÉSI ALÁGAZATBAN KÖTÖTT,

2016. május hó 1. napjától hatályba lépett, 2017.-én módosított és a módosításokkal 2017.től hatályos

TÖBB MUNKÁLTATÓRA KITERJEDŐ HATÁLYÚ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

(a módosításokkal egységes szerkezetben)

Jelen Kollektív Szerződés a Munka Törvénykönyve 276. §-a alapján a **Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete** (székhelye: 1149 Budapest, Egressy út 77.) mint munkáltatói érdekképviselői szervezet, másrészt a **Teherfuvarozók Európai Szakszervezete** (székhelye: 1239 Budapest, Nagykőrösi út 351.) mint munkavállalói érdekképviselő között jön létre.

1. A közúti közlekedési Kollektív Szerződés célja

A Kollektív Szerződés alapvető célja, hogy a közúti közlekedési alágazatban a munkavállalók és a munkáltatók munkaügyi kapcsolata a törvényi szabályozáson alapulva rendezett legyen, továbbá elősegítse a munkáltatók és a munkavállalók konfliktus nélküli együttműködését, a munkabéke fenntartását.

2. A Kollektív Szerződés megkötése, hatálya

2.1. Jelen Kollektív Szerződést annak tartalmával, szándékával egyetértve, egyfelől a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete (MKFE) munkaadói érdekképviselő nevében ennek választott elnöke, másfelől ugyanezen érdekképviselő munkáltató tagjainál a munkavállalók képviselőjében működő Teherfuvarozók Európai Szakszervezete (TESZ) választott elnöke írja alá (továbbiakban együtt: Felek).

2.2. A Kollektív Szerződés aláírói tudomásul veszik, hogy e szerződés olyan közös érdekeket, szakmai sajátosságokat szabályozó keret, amelyet a munkavállalók és a munkáltatók a munkaszerződés megkötésekor minimális kötelezettségként figyelembe vesznek.

2.3. A Kollektív Szerződés hatályára a Munka törvénykönyve 279. §-a vonatkozik, kivéve az Egyesület pártoló tagjait, akik speciális jogállással rendelkeznek.

2.4. A Kollektív Szerződés kiterjed azon munkáltatókra, akik a munkáltatói érdekképviselői szervezet (MKFE) tagjai. Nem terjed ki a hatály arra a tagra, aki az Egyesületbe történő

belépésekor már egy másik munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés hatálya alatt áll.

2.5. Ezen Kollektív Szerződést a felek határozatlan időre kötik azzal, hogy 2016. május 1-jén lép hatályba.

2.6. Az Mt. 276. § (5) bekezdésére tekintettel a felek lehetővé teszik, hogy a tagok helyi szinten kollektív szerződést kössenek.

3. A szerződés módosítása

3.1. A Kollektív Szerződés módosítására csak akkor kerülhet sor, ha azzal valamennyi aláíró egyetért.

3.2. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a gazdasági élet szükségszerű változásai miatt e szerződésben foglaltakat évente felülvizsgálják, de egyébként bármikor módosíthatják.

3.3. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti. A módosítást írásban kell kezdeményezni, amelyben a kezdeményező fél köteles megjelölni a módosítani tervezett rendelkezéseket vagy tárgyköröket, valamint a módosításra irányuló kezdeményezés indokait. A kezdeményező fél jogosult arra, hogy a kezdeményezéshez konkrét módosítási javaslatot (szövegtervezetet) mellékeljen.

3.4. A tárgyévi bértárgyalásokat, illetve az egyéb módosításra irányuló tárgyalásokat a felek előző év IV. negyedévében megkezdik.

4. A szerződés felmondása

4.1. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a felmondási jogot a Kollektív Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

4.2. A Kollektív Szerződés, illetve annak egyes rendelkezései felmondására az Mt. 280. § (1) bekezdése szerinti 3 hónapos felmondási idő alkalmazandó. ¹ Felek a felmondás előtt az érintett pontok vonatkozásában soron kívül, egyeztető tárgyalást tartanak, amelyet a felmondás közlését 30 nappal megelőzően kezdeményeznek.

4.3. A szerződés egészének bármelyik szerződő fél részéről történő felmondása esetén a szerződő felek megállapodnak abban, hogy a felmondás előtt kötelezően egyeztetnek. A felmondásról az időpont megjelölésével valamennyi érintett munkáltatót értesíteni kell az MKFE honlapján, valamint elektronikus hírlevélben megjelentetett közlemény útján.

5. Általános szabályok

5.1. A felek közös érdeke a munkavállalók szakmai továbbképzése, illetve a változó igényeknek megfelelő képzése, átképzése. Ennek érdekében a felek támogatólag együttműködnek és segítik e rendelkezés érvényesülését.

5.2. E szerződés hatályát nem érinti az, hogy valamelyik aláíró, illetve csatlakozó fél szövetségbe tömörül, vagy szövetséghez csatlakozik. A felek kötelesek ezt a tényt, a változást rögzítő iratokban feltüntetni.

5.3. A felek kijelentik, hogy a Kollektív Szerződés betartását az általuk képviseltek részéről elősegítik.

5.4. A felek együttműködnek a munkaviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek betartásában és betartatásában, így segítik elő a munkabéke fenntartását a munka világában.

5.5. Felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, tájékoztatókat, adatokat, az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket bármely fél kérésére bizalmasan kezelik.

6. A szerződést kötő felek kapcsolattartása

6.1. Tájékoztatók, tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek, feleknek.

6.2. Szakértői egyeztetések.

6.3. Vezetők közötti konzultációk és egyeztetések.

6.4. A szerződést aláíró felek képviselői által folytatott tárgyalások.

7. Az együttműködés formái

7.1. A felek kötelesek egyeztetni minden, e szerződésben szabályozott, illetve szabályozást igénylő kérdésben.

7.2. A szakszervezetek munkahelyi szervének zavartalan és folyamatos működéséhez a munkáltató a feltételeket ingyenesen biztosítja. A helyi igényeknek és lehetőségeknek megfelelő dologi, tárgyi és személyi feltételekről – ideértve az oktatás és képzés lehetőségének biztosítását – munkahelyi szinten meg kell állapodni.

7.3. Munkahelyi szinten a szakszervezetek tisztségviselői számára a munkáltató a mindenkor hatályos Mt. szabályok szerint munkaidő-kedvezményt biztosít.

7.4. A szakszervezeti taglétszám megállapítása a szakszervezet éves közzétételi kötelezettségében szereplő tagdíjsor és az Alapszabályban meghatározott tagdíj alapján történik.

7.5. Jelen Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó, de TESZ szakszervezeti tag munkavállalót nem foglalkoztató munkáltató területére a TESZ képviselője – a munkáltatóval történt előzetes egyeztetést követően – a munkavállalók tájékoztatása, tájékozódás és a Kollektív Szerződés betartásának ellenőrzése céljából beléphet.

7.6. Felek törekednek arra, hogy egymás kölcsönös informálásával és egyeztetésekkel az esetleges, akár munkaadói, akár munkavállalói munkaügyi visszaéléseket – azok visszaszorítása, illetve kiküszöbölése érdekében – feltárják.

8. Munkaviszonnal összefüggő általános szabályok

8.1. A munkáltató részéről történt rendes felmondás, vagy jogutód nélküli megszűnés esetén az Mt.-ben meghatározott mértéken felül az adott munkáltatónál eltöltött munkaviszony alapján az alábbiak szerinti végkielégítés illeti meg a munkavállalót:

- a./ legalább 25 év esetén: egyhavi távolléti díj összege.
- b./ legalább 30 év esetén: kéthavi távolléti díj összege.
- c./ legalább 35 év esetén: háromhavi távolléti díj összege.

8.2. A nyugdíj mellett foglalkoztatott munkavállalót nem illeti meg végkielégítés.

8.3. Kegyeleti költségtérítés: A munkáltatónál öt évnél hosszabb munkaviszonnal rendelkező munkavállaló elhalálozása esetén a közvetlen hozzátartozóknak, illetve a temetési költséget viselőnek a jóléti kiadások terhére legalább másfél havi alapbért kell fizetni.

8.4. A munkáltató a helyi kollektív szerződésben történt megállapodás alapján a munkavállalók jogi ügyeinek ellátására (tanácsadás, felvilágosítás, iratszerkesztés a jogszabályokban megengedett körben, az összeférhetlenségi szabályok megsértése nélkül képviselő ellátása) jogsegélyszolgálatot működtethet.

8.5. Ha a munkáltató vállalkozása egyes egységeit új, vagy más jogi személyiségű formában kívánja működtetni, a munkavállalókat érintő feltételekről a szakszervezetet köteles tájékoztatni.

9. Bérek és keresetek

9.1. A helyi szintű bértárgyalások vonatkozásában a szakszervezetek kérésére biztosítani kell az egyes foglalkoztatási csoportok várható átlagkeresetét, létszámát, foglalkoztatási szintjét (ledolgozott óráját) és a béren kívüli juttatások mértékét.

9.2. Az alapbért időbérben (órabér vagy havibér) kell meghatározni. A személyi alapbér megállapításának a mindenkor hatályos jogszabályokkal összhangban, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) figyelembevételével kell történnie.

Az autóbuszvezetők bérrendszerének kialakítása során figyelemmel kell lenni az 561/2006/EK rendelet III. fejezet 10. cikkének (1) bekezdésében foglaltakra.

9.3. A munkáltató minden hónap 15. napjáig az illetékes szakszervezet rendelkezésére bocsátja a megelőző naptári hónapra vonatkozóan a tagdíjlevonást kérelmezett munkavállalók nevét és a levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért, valamint

jelen cikk 2. pontjában meghatározott feladatok ellátásáért ellenértéket, díjazást nem követelhet.

10. Valamennyi munkavállalóra vonatkozó díjazási szabályok

10.1. Rendkívüli munkavégzés ellentételezése, pótlékok:

Az 561/2006/EK rendelet hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a munkaidő fogalmára az 1988. évi I. törvény 18/B. § a) pontjában foglalt meghatározás alkalmazandó. Rendkívüli munkavégzésnek csak a munkaidőkereten felüli munkavégzés minősül.

Ezen munkavállalók tekintetében a rendkívüli munkavégzés ellentételezésére a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján szabadidő adható, vagy havi 10.000.- Ft átalány jár. A rendelkezésre állási idő pótlékára havi 10.000 Ft átalánydíjazás adható, de a munkavállaló és a munkáltató a munkaszerződésben ettől eltérően is megállapodhatnak.

10.2. A fenti kategóriába nem tartozó munkavállalók tekintetében a munkaidő és a rendkívüli munkavégzés fogalmára, valamint a rendkívüli munkavégzés ellentételezésére és a fizetendő pótlékokra az Mt. szabályai alkalmazandóak.

11. Érdekeltségi rendszer

Az érdekeltségi rendszert a munkavállaló javára a munkáltató a munkaszerződésben, a jelen Kollektív Szerződésben meghatározottaktól eltérően is megállapíthatja.

12. Munkaruha-ellátás

A ruházat nagymértékű szennyeződésével, elhasználódásával járó munkakörökben a munkáltató 2 éves kihordási idővel köteles munkaruhát biztosítani.

13. Szociális juttatások

13.1. Étkezési utalvány adható.

13.2. Üdültetés, mint béren kívüli juttatás lehetősége: a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően. A Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók alkalmazottai 30 napon túli betegállomány után, vagy munkaköri balesetet követően orvosi igazolás és munkáltatói javaslat megléte esetén rehabilitációs célzattal a TESZ üdülőjét térítésmentesen vehetik igénybe.

14. Sztrájkhelyzet kezelése

A szerződő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a sztrájk meghirdetését megelőzően egyeztető tárgyalást folytatnak. E tárgyalások során törekednek a kollektív vita megegyezésen alapuló rendezésére. A tárgyalás eredménytelensége esetén a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) közreműködését is igénybe veszik.

15. Munkaidőmérték és munkaidő-beosztás

15.1. Az 561/2006/EK rendelet és a 2001. évi IX. törvénnyel kihirdetett Európai Megállapodás (továbbiakban AETR) hatálya alá tartozó munkát végző munkavállalókra vonatkozó szabályok, figyelemmel a 2005. évi XI. törvénnyel módosított 1988. évi törvény 18/A § (1) és (2) bekezdéseinek rendelkezéseire

15.2. A nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott gépjárművezetők a munkájukat megszakítás nélküli munkarendben végzik. A munkaidőkeret legfeljebb hat hónap, melyen belül a munkaidő egyenlőtlenül osztható be. A hat hónapos munkaidőkeretnél a munkáltató rövidebb munkaidőkeretet is megállapíthat, de ez nem lehet két hónapnál rövidebb.

A rendkívüli munkavégzés a hat hónapos munkaidőkereten belül nem haladhatja meg a 200 órát, éves szinten pedig a 300 órát. Ha a munkaidőkeretet a munkáltató rövidebb időtartamban határozza meg, úgy a rendkívüli munkavégzés maximális ideje is arányosan csökken a munkaidőkereten belül.

A heti munkaidő a 72 órát nem haladhatja meg, azonban az 561/2006/EK rendelet vagy az AETR által előírt pihenőidőt biztosítani kell és a munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát, amelybe a rendkívüli munkavégzés is beleszámít.

Rendelkezésre állási időnek minősül minden olyan idő, amely nem minősül munkaidőnek és pihenőidőnek, és amely során a munkavállalónak nem kell a munkahelyén tartózkodnia, de készen kell állnia a jármű vezetésének megkezdésére, folytatására, illetve egyéb munka elvégzésére.

E feltételek együttes teljesülése esetén rendelkezésre állási időnek minősül különösen: a jármű kompon vagy vasúton történő szállításához kapcsolódó kíséreti idő; a határátlépéssel és időtartamhoz kötött közlekedési korlátozásokkal (hétfégi, ünnepnap közlekedési korlátozással) összefüggő várakozással töltött idő; több gépjárművezető járatok esetében a jármű vezetési ideje alatt a járművet vezető személy mellett, vagy a fekvőhelyen eltöltött idő.

A be- és kirakodásra, illetve a be- és kiszállásra történő várakozás idejét – amennyiben a munkavállaló ezen idő alatt munkát nem végez – a felek rendelkezésre állási időnek minősítik, feltéve, hogy ez az időszak nem minősül pihenőidőnek.

A munkáltató a rendelkezésre állási időket is köteles nyilvántartani és ellentételezni.

A munkavállaló a vezetés közbeni szüneteken belül köteles a munkaközi szünetet igénybe venni.

A munkáltató köteles a munkaszerződésben a munkavállaló figyelmét felhívni arra, hogy amennyiben további munkaviszonya áll fenn, a munkaidők összeadódnak és ezt köteles megfelelő időben – az esetleges túllépés megakadályozása érdekében – a munkáltatók tudomására hozni.

A munkavállaló napi pihenőideje 9 óránál kevesebb nem lehet, a heti két pihenőnap összevonhatóan is kiadható, azonban az 561/2006/EK rendelet és a 2001. évi IX. törvénnyel kihirdetett Európai Megállapodásban meghatározott előírásokat be kell tartani.

A munkáltató biztosítja a közúti árufuvarozás területén nemzetközi gépkocsivezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak azt a lehetőséget, hogy ha az utolsó otthon töltött szabadság, szabadnap, napi vagy heti pihenőidő utáni munkakezdést követő négy hét alatt bármilyen mértékű, otthon töltött szabadság, szabadnap, napi vagy heti pihenőidő nélkül külföldön dolgozott, a negyedik hét elteltével a heti pihenőidőt otthon tölthesse. Ebben az esetben a pihenőidő tartama legkevesebb 72 óra. Ettől a lehetőségtől csak a munkavállaló előzetes, írásbeli lemondó nyilatkozata alapján lehet eltérni.

15.3. Az 561/2006/EK rendelet és a 2001. évi IX. törvénnyel kihirdetett Európai Megállapodás (továbbiakban: AETR) hatálya alá nem tartozó, forgalmi utazó munkavállalókra vonatkozó szabályok

A heti munkaidő meghaladhatja a 60 órát, azonban a napi 9 órás pihenőidőt biztosítani kell és a munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát, amelybe a rendkívüli munkavégzés is beleszámít.

Ezen munkavállalók munkaideje éves munkaidőkeretben is meghatározásra kerülhet. A munkaidő beosztását a munkáltató legalább 12 órával korábban köteles a munkavállalóval közölni.

A napi munkaidő mértéke maximum 12 óra lehet, a heti munkaidő mértéke maximum 72 óra lehet, azonban a munkaidőkereten belül be kell tartani a napi 8 órás, illetve heti 48 órás munkaidőmértéket. A teljes munkaidőbe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartama is beleszámít, a munkaközi szünet időtartama nem számít bele. A munkavállalók részére 30 perc munkaközi szünet jár.

A napi leghosszabb munkaidő akkor is legfeljebb tizenkét óra lehet, ha a munkavégzés – a munkavégzés helye szerinti helyi időszámítás szerint – részben a 00.00 és 04.00 óra közötti időszakra (éjszakai időszak) esik.

A napi pihenőidő hossza 9 óránál kevesebb nem lehet. A heti pihenőnapok egy hónapos időszakon belül összevonhatóak, de ebben az esetben az összevont pihenőnapokat egybefüggően kell kiadni, amelybe legalább egy szombatnak és vasárnapnak egybefüggően bele kell esnie.

Rendkívüli munkavégzés időtartama évente maximum 300 óra lehet.

15.4. A nem forgalmi utazó munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkaideje maximum egyéves munkaidőkeretben kerülhet megállapításra, amennyiben ezt technikai, vagy munkaszervezési okok indokolják.

A munkaidő beosztását a munkáltató legalább 48 órával korábban köteles a munkavállalóval közölni.

A rendkívüli munkavégzés díjazására, valamint a munkavállalónak járó pótlékok megtérítésére vonatkozóan a munkavállalónak és a munkáltatónak a munkaszerződésben kell megállapodni, az Mt.-ben foglalt szabályok betartásával.

Rendkívüli munkavégzés időtartama évente maximum 300 óra lehet.

16. Készenlétet követő pihenőidő

A felek megállapodnak abban, hogy a készenlétet követően a munkavállalót nem illeti meg pihenőidő, amennyiben a munkavállaló a készenlét ideje alatt munkát nem végzett.

Ez az utazó forgalmi személyzet tagjaira nem vonatkozik, tekintettel arra, hogy ezen munkavállalók vonatkozásában a készenlét szabályai nem alkalmazhatóak.

17. A szabadság kiadásának szabályai

17.1 A szabadságot a munkavállaló részére a tárgyévben kell kiadni, legalább 7 munkanapot a munkavállaló kérésének megfelelően.

17.2. A jelen Kollektív Szerződést kötő felek az Mt. 123.§(5) bekezdés c.) alpontjának megengedő rendelkezései alapján akként állapodnak meg, hogy a munkáltató jogosult a munkavállalót megillető alapszabadság 1/4 részét legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31. napjáig kiadni.

18. Költségtérítés

18.1. Mind a külföldre irányuló, mind a belföldi áru fuvarozási, illetve személyszállítási tevékenység végzésekor napidíj adható, a jogszabályban meghatározott mértékig adómentesen.

18.2. A munkavégzéssel kapcsolatban szükségképpen felmerülő, a jogszabályban előírt, valamint a munkáltató érdekkörébe tartozó valamennyi igazolt költséget a munkavállaló részére meg kell téríteni. E szabály a nem forgalmi utazó munkavállalókra is vonatkozik.

19. A munkabér kifizetésének ideje és módja

19.1. A munkavállalót megillető alaphéti havonta utólag, a tárgyhónapot követő hó 10-éig kell kifizetni. Ha a bérfizetés napja heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, az azt megelőző utolsó munkanapon kell kifizetni a bért. A rendkívüli munka ellentételezésére általányt alkalmazó munkáltató az általányt is ekkor köteles kifizetni. Az általányt, illetve az emelt szintű alaphéti nem alkalmazó munkáltató a tárgyhónapot követő hó 10-éig a pótlékok előlegeként havi 5000 Ft előleget köteles megfizetni, a pótlékokkal pedig az alkalmazott munkaidőkeret végét követően köteles elszámolni.

A munkaidőkeret végét követő elszámolásokról:

- ha a munkaidőkeret végétől a bérfizetési napig 5-nél több munkanap telik el, akkor az elszámolás a munkaidőkeret végét követő első bérfizetési napon történik;
- ha a munkaidőkeret végétől a bérfizetési napig 5, vagy annál kevesebb munkanap telik el, akkor az elszámolás a munkaidőkeret végét követő második bérfizetési napon történik.

19.2. A munkáltató a munkavállaló megbízása alapján a munkabért, vagy annak meghatározott részét átutalhatja a munkavállaló bankszámlájára. Az átutalásnak úgy kell megtörténnie, hogy a munkavállaló a bérfizetési napon a bérével már rendelkezhesse. Az átutalás költségei a munkáltatót terhelik.

20. További munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony bejelentése

Ha a munkavállaló a munkaviszonya fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt kíván létesíteni, azt köteles előzetesen a munkáltatónak bejelenteni. A munkáltató jogosult a további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését a forgalmi utazó munkakört betöltő dolgozók esetében a közlekedés biztonságának érdekében megtiltani. Amennyiben ezt a munkavállaló nem fogadja el, a munkáltató jogosult a munkaszerződést azonnali hatállyal felmondani.

21. Azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló esetek

21.1. A munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek vétkes megszegésének esetei különösen:

- bűncselekmény elkövetése,
- igazolatlan hiányzás egybefüggően két napig,
- munkavégzés megtagadása,
- munkahelyről engedély nélkül eltávozás,
- ittas állapotban, kábítószer hatása alatt való megjelenés a munkahelyen, vagy ilyen állapotban való munkavégzés,
- szándékos, vagy súlyosan gondatlan károkozás,
- más testi épségének, egészségének vétkes veszélyeztetése,
- munkatársnak, a munkáltató ügyfelének, vagy a munkáltatóval üzleti kapcsolatban álló személynek tettel való bántalmazása, jó hírnevének csorbítására alkalmas kijelentés tétele,
- üzleti (üzemi) titok megsértése, a cég jó hírnevének, hitelének rontása,
- számviteli, bizonylatolási, pénzkezelési szabályok súlyos megsértése, továbbá, ha elszámolási kötelezettségének, ismételten határidőben nem tesz eleget,
- további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít a munkáltatónak történő bejelentés nélkül, vagy a munkáltatói tilalom ellenére,

- gépjárművezető munkakörben egy éven belül több, önhibás balesettel 500 000 Ft, vagy azt meghaladó összegű kárt okoz a munkáltatónak, vagy harmadik személynek.

21.2. A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát, ha a munkáltató kötelezettségszegése kimeríti az Mt. 78. §-ban szabályozott feltételeket, így különösen:

- nem fizeti meg a munkavállaló munkabérét, egyéb járandóságát, vagy azzal több mint egyhetes késedelembe esik,
- a munkáltató nem biztosítja a megfelelő, egészséges és biztonságos munkavégzési feltételeket, és ezzel okozati összefüggésben a munkavállaló élete, testi épsége, egészsége közvetlen veszélybe kerül,
- a munkáltató az esedékes munkabért jogalap nélkül csökkentett mértékben fizeti ki; de nem tekinthető jogtalan csökkentésnek a rendkívüli munkavégzésre adott előleg fizetése.

22. Titoktartási kötelezettség

A munkáltató vezetője utasításban határozza meg azon titkok, információk körét, amelyek az üzleti titoktartási kötelezettség alá tartoznak.

23. Hátrányos jogkövetkezmények (fegyelmi büntetés)

23.1. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit vétkenesen megszegi, vele szemben a munkáltató – az Mt. 78. §-ban szabályozott rendkívüli felmondás helyett – az alábbi jogkövetkezményeket alkalmazhatja:

- írásbeli figyelmeztetés;
- alaphíven kívüli juttatásból – amennyiben arra jogosult - határozott időtartamra történő kizárás;
- alaphíven kívüli juttatás összegének csökkentése, legfeljebb háromhavi időtartamra, legalább 15%, legfeljebb 30% mértékben;
- alaphír csökkentése, legfeljebb háromhavi időtartamra.

23.2. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás alapjául szolgáló cselekményről való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül köteles megindítani, de legkésőbb egy éven belül. A megindított eljárást legkésőbb egy éven belül be kell fejezni.

23.3. A munkáltatónak a Kollektív Szerződésben fent meghatározott hátrányos jogkövetkezmények közül kell kiválasztani azt, amelyet az elkövetett kötelezettségszegéssel arányban állónak íté.

23.4. A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásában helye lehet a szankció végrehajtásának próbaidőre történő felfüggesztésének azzal a kikötéssel, hogy amennyiben a próbaidő eredményesen eltelik, a kiszabott hátrányos jogkövetkezményt már nem lehet végrehajtani.

23.5. Az eljárást lefolytató munkáltató írásbeli értesítéssel köteles megindítani az eljárást, amelyben tájékoztatni kell az eljárás alapjául szolgáló okokról. Biztosítani kell, hogy a munkavállaló előadhassa védekezését. A munkavállaló jogi képviselőt is igénybe vehet. Képviselőként meghatalmazással a szakszervezet képviselője is eljárhat.

23.6. A vizsgálat során a bizonyítás egyes cselekményeiről és a személyes meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni.

23.7. A munkáltató csak írásbeli indokolt határozatban szabhatja ki a hátrányos jogkövetkezményt, annak a jogorvoslati lehetőségéről szóló tájékoztatást is tartalmaznia kell. A határozat indoklásának tartalmaznia kell a megállapított tényállást, az alapul szolgáló bizonyítékokat, s utalni kell a munkavállaló javára, illetve terhére szóló körülményekre. A határozat ellen a munkavállaló a kézhezvételtől számított 30 napon belül jogvitát kezdeményezhet, amelynek a végrehajtásra halasztó hatálya van.

24. Kártérítési felelősség

24.1. A tehergépjármű-vezető vagy autóbusszvezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóktól a munkáltató – amennyiben erre vonatkozóan a munkaszerződésben megállapodnak – legfeljebb egyhavi alaphétnél megfelelő összegű munkavállalói biztosítékot igényelhet.

24.2. A munkavállaló kártérítési felelősséggel tartozik a vétkes magatartása miatt a munkáltatóra kirótt bírságokért.

24.3. Szándékos, vagy súlyos gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Gondatlan károkozás esetén a munkavállalót terhelő kártérítés mértéke 8 havi távolléti díj összegéig terjedhet. A munkáltató a munkavállalót legfeljebb egyhavi alaphétnél jogosult közvetlenül kártérítésre kötelezni. A kártérítésre kötelezési eljárást a munkáltató a tudomására jutástól számított 15 napon belül, de legkésőbb a károkozó magatartás elkövetésétől számított 3 hónapon belül indíthatja meg. A határozat meghozatala előtt a sérelmezett magatartásra vonatkozó tényállást a munkavállalóval írásban közölni kell és lehetőséget kell adni arra, hogy védekezését kifejtse. Az eljárásban igénybe veheti a szakszervezet, vagy jogi képviselő közreműködését. A kártérítési határozatot az eljárás megindítását követő 45 napon belül meg kell hozni. A határozat ellen a munkavállaló 30 napon belül bírósághoz fordulhat. Amennyiben bírósági eljárásra nem kerül sor, a munkáltató által hozott kártérítésre kötelező határozat alapján a munkáltató közvetlenül csak abban az esetben jogosult követelését a munkabérből levonni, ha erre vonatkozóan a felek a munkaszerződésben megállapodtak. A levonás során a Munka törvénykönyvében foglaltak szerint kell eljárni.

24.4. A megőrzési és leltárfelelősség, valamint a járatí útra, illetve munkahelyre bevitt dolgokért fennálló felelősség szabályait a Kollektív szerződés melléklete tartalmazza.”

25. Tájékoztatás jogorvoslatról

A munkáltató köteles az intézkedésében a munkavállalót a jogorvoslat módjáról és határidejéről kioktatni, amennyiben olyan intézkedésről van szó, amely ellen helye van jogorvoslatnak. A munkáltató az ilyen írásbeli intézkedését köteles megindokolni is. A kioktatás elmaradásának következményeit a munkáltatónak kell viselnie.

26. Záró rendelkezések

26.1. Az alágazati Kollektív Szerződés közzétételének, megismertetésének módjáról a munkáltatók gondoskodnak.

26.2. Az alágazati Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók egyes szakmai csoportjaira vonatkozó, az általános szabályoktól eltérő, vagy azokat kiegészítő rendelkezéseket e szerződés mellékletei tartalmazhatják.

26.3. Ez a szerződés a kölcsönös aláírással egy időben kihirdetésre kerül és 2016. május 1-jén lép hatályba. Ezen időponttól a szerződésben foglaltakat a szerződő felek magukra nézve kötelező erejűnek ismerik el.

Budapest, 2017. október

Székely Sándor
a TESZ elnöke

Wáberer György Péter
az MKFE elnöke

ANYAGI FELELŐSSÉGGEL KAPCSOLATOS SZABÁLYOK

1. Megőrzési felelősség

A forgalmi utazó munkakört betöltő munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott és általa átvett hitelkártyák, szolgáltatások igénybevételére jogosító kártyák, okmányok, üzemanyag, mobil telefon, járási ellátmány, áru, jármű és tartozékai, valamint bármilyen egyéb, visszaszolgáltatási, elszámolási és megőrzési kötelezettséggel átvett dologban bekövetkezett hiányért, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

2. Felelősség az üzemanyag-norma betartásáért

A járművezető felelősséggel tartozik a munkáltató által jogszabály alapján megállapított üzemanyagnorma betartásáért. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló felelősségi körét. Több járművezető közös munkavégzés esetén egyetemlegesen felel az üzemanyag-norma túllépéséből eredő hiányért.

3. Anyagi felelősség a járási útra, illetve munkahelyre vitt dolgokért

Járási útra csak a fuvarfeladat körülményei, időtartama által indokoltá tett mennyiségű és értékű dolgok vihetők.

Ide tartoznak különösen:

- az évszaknak megfelelő ruházati cikkek, tisztálkodó szerek
- ágynemű, hálósák, főző, étkező felszerelések
- szükséges műszaki cikkek (laptop, tablet, okostelefon, fényképezőgép, rádiós magnó, TV készülék, hűtőszekrény vagy - láda stb., egyenként legfeljebb 200 ezer forint értékig),
- élelmiszer, a vámszabályok szerinti mennyiségben.

A munkáltató nem tartozik felelősséggel, ha a munkavállaló a járási útra jelentős értékű műszaki felszerelést, vagy az igazolható vámkeretét meghaladó értékű, illetve mennyiségű árut vásárolt vagy tart magánál.

Munkahelyre csak a munkavégzéshez szükséges dolgok vihetők be. Nem tartozik a munkáltató felelősséggel, ha a munkavállaló a munkahelyre az átlagost jelentősen meghaladó értékű órát, ruhaneműt, személyi holmit, ékszert - kivéve a jeggyűrű - stb. visz be.

4. A leltárhányért való felelősség

4.1. A leltárfelelősség feltételei

Járművezetőkön kívül más dolgozók részére a leltáridőszakot és a forgalmazási veszteség mértékét leltár-időszakonként a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, és írásban közli a raktár vezetőjével, legkésőbb a leltáridőszak első napjáig. A leltáridőszakon belül a forgalmazási veszteség mértéke nem változtatható meg.

A leltáridőszak megkezdése előtt a leltárhányért felelősséggel tartozó munkavállalók számára a leltári készletet szabályos átadó-átvevő leltárral kell átadni.

A leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségek:

- a munkáltató a leltári készlet kezelésére vonatkozó szabályokat, így a bevételezés és kiadás szabályait, és az egységben vezetendő nyilvántartásokra, dokumentumokra vonatkozó szabályokat írásban közli az egységben foglalkoztatott munkavállalóval, a leltári készlet átadásával (vagy az ezt követően munkába állt munkavállalóval a munkakör elfoglalásával) egyidejűleg. A közölt szabályok esetleges változását, a változás időpontjának közlése mellett, a változás időpontját megelőzően, a munkáltató a munkavállalóval írásban közli. A munkavállalónak a közlés átvételének tényét és időpontját aláírásával kell igazolnia a közlés egy példányán,

- a munkáltató a munkavállalót a leltárfelelősségi megállapodás megkötését megelőzően tájékoztatni köteles a leltárfelelősség Mt-ben, illetve KSZ-ben rögzített szabályairól,

- a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállaló(k) a leltár körébe tartozó készletet szabályszerű átadó átvevő leltárral vegyék át,

- a készlet szabályos átvétele előtt a munkáltatónak és a felelős munkavállaló(k)nak írásban leltárfelelősségi megállapodást kell kötniük,

- a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a leltárhányt a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján állapítsák meg,

- ha a leltári készletet a leltárhányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy e munkavállaló alkalmazásához a leltárhányért felelős munkavállaló hozzájárulását adja,

- a munkáltatónak meg kell határoznia a raktár nyitására, zárására vonatkozó szabályokat, azt, hogy a felelős munkavállaló(k) hosszabb távolléte esetén leltározást kell tartani, továbbá hogy kik léphetnek be a raktárba, és ezen szabályok betartását a munkáltató hogyan biztosítja, valamint a raktár, telephely őrzésére vonatkozó szabályokat.

4.2. A leltárhiányért való felelősség mértéke

Leltárhiány esetére a kártérítés mértékét a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő leltárfelelősségi megállapodásban kell szabályozni a Munka törvénykönyve előírásainak betartásával.

4.3. A leltárhiányért való felelősség eljárási szabályai

A leltárhiányért való kártérítési felelősség megállapítása iránti eljárás akkor indítható meg, ha a leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél a leltározási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenléte, biztosításra került, vagy ha a munkavállaló képviselőtéről nem gondoskodott, a munkáltató a szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölt ki, és a képviselő a leltár felvétele során jelen volt.

A leltározás befejezésének időpontját a leltárelszámoláson fel kell tüntetni.

A leltárhiányért való kártérítési felelősség megállapítása iránti eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója, akadályoztatása esetén a távollétében munkáltatói jogkör gyakorlására egyébként jogosult helyettese indíthatja meg, írásban, a leltárelellenőrzés befejezését követően.

A közvetlen kártérítésre kötelezés esetén alkalmazandó eljárás szabályait – a jelen pontban szabályozott eltérésekkel - megfelelően kell alkalmazni.
