

## Társasági Munkavállalók Besorolási Feltételei

Társaságunk fizikai és szellemi munkavállalóinak besorolási feltételeit a 6/1992. (VI. 27.) MÜM sz. rendelet szabályozza.

### Társasági besorolási előírások

A munkavállalók bérének megállapítása a szakképzettségnek, gyakorlati időnek és a szakismeretnek megfelelően a munkaszerződésben történik.

Az általános követelmény rendszeren túlmenően a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőknek kell meghatározni minden egyes munkakörre vonatkozó konkrét elvárásokat a mindenkor érvényes állami rendeletek, jogszabályok betartásával, a társasági általános munkaköri követelményi és értékelési rendszer irányelvei alapján.

### Társasági minimálbér

A munkabérek legkisebb összege teljes munkaidős foglalkoztatás esetén a mindenkori országos minimálbér.

A teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalóknál az alsó bérhatár – a teljesítmény követelmény 100 %-os teljesítése esetén – a személyi alapbér és a teljesítményhez kötött mozgó bér együttes összege.

### 1. A gyakorlati idő elismerése

Gyakorlati időként a járművezetői munkakörök kivételével a Társaságnál eltöltött valamennyi időt figyelembe kell venni.

A járművezetőknél gyakorlati időnek a gépjárművezetőként, trolibuszvezetőként eltöltött és igazolt szakmai gyakorlati időt (ideértve a gépjárművezetéssel kapcsolatos munkakörökben, pl.: garázmester, forgalmi oktató, forgalmi helyszínelő-tiszt, fuvarozó, személyszállító kisiparos, stb., töltött időt) kell beszámítani.

Más munkáltatónál hasonló munkakörben eltöltött időből fizikai munkavállalóknál az összes szakmájával, munkakörével kapcsolatos korábbi idejét, szellemi munkavállalóknál ügyviteli munkakörben az összes, ügyintéző munkakörben szintén az összes hasonló munkakörben eltöltött időt figyelembe kell venni.

  
É. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## 2. Képesítési előírások

### 21. A fizikai foglalkozású munkavállalók besorolási feltételei

#### Kódszámok

|                  | Segéd-<br>munkás | betanított<br>munkás | járművezet<br>ő<br>(tömegközl.<br>) | Szak-<br>munkás | járműve-<br>zető<br>(szakmai<br>vizsgáva<br>l) | Több<br>tömegközl.<br>Jvezetői<br>engedéllyel<br>rendelkező<br>járművezet<br>ő | mester | Mest<br>er<br>jármű<br>-<br>vezet<br>ő |
|------------------|------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------------|--|--|--------|--|
| Normál           | 51               | 53                   | 531                                 | 55              | 551  | 591  | 57     | 571                                    |
| Kedvezőt<br>-len | 52               | 54                   | 541                                 | 56              | 561  | 592  | 58     | 581                                    |

#### Segédmunkás (kódszám 51-52.)

A besoroláshoz legfeljebb egyhavi begyakorlási idő kell, szakképzettség nem szükséges. A felvett munkavállaló általában minden képzés nélkül munkába állítható.

#### Betanított munkás (kódszám 53-54.)

A besoroláshoz szakképzettség nem kell, a munkafogások elsajátítása azonban egy hónapnál hosszabb betanulási időt igényel.

#### Járművezető (kódszám 531- 541.)

Ide kell sorolni az adott járműkategóriára vonatkozó érvényes vezetői engedéllyel és hatósági vizsgával rendelkező munkavállalókat.

#### Szaktmunkás (kódszám 55-56.)

Ide kell besorolni az adott munkakörhöz szükséges szaktmunkás-bizonyítvánnyal rendelkező fizikai munkavállalókat.

#### Járművezető (kódszám 551-561.)

Ide kell sorolni az adott járműkategóriára vonatkozó érvényes vezetői engedéllyel és hatósági vizsgával és szaktmunkás bizonyítvánnyal (képesítéssel) rendelkező munkavállalókat.

#### Járművezető (kódszám 591-592.)

Ide kell sorolni a több tömegközlekedési járműkategóriára (pl. autóbusz és trolibusz járművezető) vonatkozó érvényes vezetői engedéllyel és hatósági vizsgával rendelkező munkavállalókat.

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

**Mester (kódszám 57-58.)**

Ide kell besorolni a mester szakmunkás-bizonyítvánnyal (képesítéssel) rendelkező, a technikus képesítésű, valamint a nagy gyakorlati tudású szakmunkásokat, továbbá a szakirányú felsőfokú végzettséggel bíró, szakmunkát végző munkavállalókat.

**Mester járművezető (kódszám 571-581.)**

Ide kell sorolni a valamely tömegközlekedési járműkategóriára érvényes vezetői engedéllyel és hatósági vizsgával és legalább 5 év gyakorlati tudással rendelkező járművezetőket.

**Munkafeltételek**

**Normál:** Ide kell besorolni a Magyar Szabványban foglalt munkakörülményi értékeket meg nem haladó munkafeltételek között végzett könnyű fizikai munkákat, amelyeknél a munka-energia forgalom mértéke egy műszak alatt nem haladja meg az 5200 kilojoule-t.

**Kedvezőtlen:** Ide kell besorolni a normál munkafeltételi fokozatba nem sorolható fizikai munkákat.

**Szakmunkás bérben foglalkoztatott tanulók besorolása**

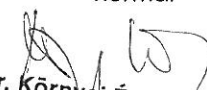
A szakmunkástanulókat a képzési idő utolsó évfolyamán az iskola engedélyével szakmunkásbérben kell foglalkoztatni.

A szakmunkásbért a munkakörre, illetőleg a munkára meghatározott bértételek, a ténylegesen munkában töltött idő, illetve a teljesített munka alapján kell meghatározni és a tanuló részére fizetni.

**Társasági besorolási példatár a fizikai munkavállalók besorolásához**

A példatár a munkafeltételek vizsgálati eredményeinek figyelembevételével készült.

| <b>FEOR</b>                                  | <b>Munkakör</b>   | <b>Besorolási feltétel</b> |
|--|-------------------|----------------------------|
| <b>524 Épületfenntartási foglalkozások</b>   |                   |                            |
| 5243   | Gondnok /fizikai/ | normál                     |
| 5243   | Gondnok           | normál                     |
| <b>529 Egyéb szolgáltatási foglalkozások</b> |                   |                            |
| 5299   | Raktáros          | normál                     |
| 5299   | Jegyraktáros      | normál                     |
| 5299   | Anyagkezelő       | normál                     |
| 5299   | anyagkiadó        | normál                     |
| 5299   | anyagkönyvelő     | normál                     |
| 5299   | Raktárnok         | normál                     |
| 5299   | Raktárvezető      | normál                     |
| 5299   | Szerszámkiadó     | normál                     |

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

| <b>722 Faipari foglalkozások</b>                           |                                   |             |
|--|-----------------------------------|-------------|
| 7221   | Járműasztalos                     | kedvezőtlen |
| 7221   | Általános asztalos                | kedvezőtlen |
| 7224   | Kárpitós                          | normál      |
| <b>732 Fémmegmunkálók</b>                                  |                                   |             |
| 7321   | Lakatos                           | normál      |
| 7321   | Karosszéria lakatos               | normál      |
| 7321   | Alvázlakatos                      | normál      |
| 7322   | Szerszámkészítő                   | normál      |
| 7323   | Forgácsoló                        | normál      |
| 7323   | CNC forgácsoló                    | normál      |
| 7323   | Esztergályos                      | normál      |
| 7323   | Marós                             | normál      |
| 7325   | Hegesztő                          | normál      |
| 7327   | Festékszóró                       | kedvezőtlen |
| 7327   | Autófényező                       | kedvezőtlen |
| 7327   | jármű fényező                     | kedvezőtlen |
| <b>733 Gépek, berendezések karbantartói, javítói</b>       |                                   |             |
| 7331   | Vasúti járműszerelő               | kedvezőtlen |
| 7331   | Gépjárműszerelő                   | kedvezőtlen |
| 7331   | szakmunkástanuló                  | normál      |
| 7331   | Gumijavító                        | kedvezőtlen |
| 7333   | motorszerelő                      | kedvezőtlen |
| 7333   | Minőségellenőr                    | normál      |
| 7333   | Próbamester (troli)               | normál      |
| 7334   | Mechanikai műszerész              | normál      |
| <b>734 Villamossági berendezések műszerészei, szerelői</b> |                                   |             |
| 7341   | Villamos járműszerelő             | kedvezőtlen |
| 7341   | Elektroműszerész                  | normál      |
| 7341   | Jármű villamossági műszerész      | normál      |
| 7341   | Jelzőberend. Bizt. ber. műszerész | kedvezőtlen |
| 7341   | Jelző- hírközlő műszerész         | normál      |
| 7341   | Elektronikus műszerész            | normál      |
| 7341   | Távvezérlő műszerész              | normál      |
| 7341   | Állomás műszaki ügyeletes         | normál      |
| 7341   | Minőségellenőr                    | normál      |
| 7341   | Jármű villamossági műszerész      | normál      |
| 7341   | Vasútépítő karbantartó            | kedvezőtlen |
| 7343   | Villamosgép motorszerelő          | normál      |
| 7343   | Kábelfektető                      | kedvezőtlen |
| 7343   | Akkumulátortöltő                  | kedvezőtlen |
| 7343   | Felsővezeték szerelő              | kedvezőtlen |
| 7343   | Tekerceselő                       | normál      |
| 7343   | villamossági szerelő              | normál      |
| 7343   | Erősáramú érintésvédelmi mérő     | normál      |
| <b>751 Építőmesteri foglalkozások</b>                      |                                   |             |
| 7511   | Kőműves                           | kedvezőtlen |
| 7513   | Ács-állványozó                    | kedvezőtlen |
| 7514   | Épületasztalos                    | kedvezőtlen |
| <b>752 Építési, szerelési foglalkozások</b>                |                                   |             |
| 7521   | vezeték és csőhálózat szerelő     | normál      |
| 7523   | mozgólépcső kezelő                | kedvezőtlen |
| 7524   | Villanszerelő                     | normál      |
| 7524   | Zavarelhárító                     | kedvezőtlen |
| 7524   | Minőség-ellenőr                   | normál      |

| <b>753 Építési szakipari foglalkozások</b>                       |  |             |
|--|--|-------------|
| 7534   | Burkoló                                | normál      |
| 7535   | Festő és mázoló                        | normál      |
| 7538   | Üveges                                 | normál      |
| <b>813 Vegyipari alapanyagot és terméket gyártók, gépkezelők</b> |  |             |
| 8136   | vulkanizáló                            | kedvezőtlen |
| <b>819 Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői</b>                   |  |             |
| 8190   | Üzemanyagkút-kezelő                    | kedvezőtlen |
| <b>832 Egyéb, helyhez kötött gépek kezelői</b>                   |  |             |
| 8321   | Vezető elektrikus                      | normál      |
| 8321   | Elektrikus                             | normál      |
| 8321   | Másodelektrikus                        | normál      |
| 8321   | Segédelektrikus                        | normál      |
| 8321   | Energia operátor                       | normál      |
| 8321   | betanított munkás                      | kedvezőtlen |
| 8327   | Mosónő                                 | normál      |
| 8329   | Gépkenő, zsírozó, olajozó              | kedvezőtlen |
| 8329   | Diesel gépész                          | kedvezőtlen |
| 8329   | Hőközpontkezelő                        | normál      |
| 8329   | kazánfűtő                              | normál      |
| <b>841 Járművezetők és kapcsolódó foglalkozások</b>              |  |             |
| 8411   | Diesel mozdony vezető                  | kedvezőtlen |
| 8412   | Forgalmi szolgálattevő                 | kedvezőtlen |
| 8412   | térfelvigyázó                          | normál      |
| 8412   | tabulátorkezelő                        | normál      |
| 8412   | Metró motorkocsi segédvezető           | kedvezőtlen |
| 8412   | Metró motorkocsi segédvezető tanuló    | kedvezőtlen |
| 8412   | Vonatvezető                            | kedvezőtlen |
| 8412   | tolatásvezető                          | kedvezőtlen |
| 8412   | Váltókezelő                            | kedvezőtlen |
| 8412   | Váltóőr                                | kedvezőtlen |
| 8412   | Térközőr                               | normál      |
| 8412   | Instruktor                             | kedvezőtlen |
| 8412   | Vonatvezető-kísérő                     | kedvezőtlen |
| 8412   | Sorompóőr                              | normál      |
| 8413   | Villamos vezető                        | kedvezőtlen |
| 8413   | Fogaskerekű vezető                     | kedvezőtlen |
| 8413   | Villamosvezető tanuló                  | kedvezőtlen |
| 8413   | Fogaskerekű vezető tanuló              | kedvezőtlen |
| 8414   | Metró-motorkocsivezető                 | kedvezőtlen |
| 8414   | Metró vezető tanuló                    | kedvezőtlen |
| 8414   | Földalatti-vasút vezető MILLFAV        | kedvezőtlen |
| 8414   | Földalatti vasút vezető tanuló MILLFAV | kedvezőtlen |
| 8415   | Trolibuszvezető                        | kedvezőtlen |
| 8415   | Trolibuszvezető tanuló                 | kedvezőtlen |
| 8415   | Trolibuszvezető garázs                 | kedvezőtlen |
| 8416   | Személygépkocsi vezető                 | normál      |
| 8417   | Tehergépkocsi vezető                   | normál      |
| 8417   | Gépkocsivezető (TRAFIC)                | kedvezőtlen |
| 8417   | Gépkocsivezető (trailer)               | normál      |
| 8417   | Gépkocsivezető (műszerkocsi)           | normál      |
| 8417   | Gépkocsivezető (pótkocsi)              | kedvezőtlen |
| 8418   | Autóbuszvezető                         | kedvezőtlen |
| 8418   | Autóbuszvezető tanuló                  | kedvezőtlen |
| 8418   | Autóbuszvezető garázs                  | kedvezőtlen |
| 8419   | Egyéb közlekedési foglalkozások        | normál      |
| 8419   | utasszámláló                           | normál      |
| 8419   | naplózó                                | normál      |

|   |                               |             |
|---|-------------------------------|-------------|
| 8419  | kocsibeszedő                  | normál      |
| 8419  | sikló peronügyeletes          | kedvezőtlen |
| 8419  | forgalmi ellenőr              | normál      |
| 8419  | állomási diszpécser           | kedvezőtlen |
| 8419  | Táblaszerelő                  | normál      |
| 8419  | HÉV járművezető               | kedvezőtlen |
| 8419  | HÉV járművezető tanuló        | kedvezőtlen |
| 8419  | Síncsiszoló                   | kedvezőtlen |
| <b>842 Mobil gépek kezelői</b>                                      |                               |             |
| 8422  | Út-, híd- és vasútépítőgépező | kedvezőtlen |
| 8424  | Darukötöző                    | kedvezőtlen |
| 8425  | Targoncavezető                | normál      |
| <b>911 Takarítók és kiegészítők</b>                                 |                               |             |
| 9114  | takarító                      | normál      |
| 9119  | takarító                      | normál      |
| 9119  | Váltótisztító                 | kedvezőtlen |
| 9119  | takarító                      | kedvezőtlen |
| <b>923 Egyéb egyszerű szolgáltatási és szállítási foglalkozások</b> |                               |             |
| 9231  | Peronőr                       | normál      |
| 9233  | kézbesítő                     | normál      |
| 9239  | segédmunkás                   | normál      |
| 9239  | Konyhai kiegészítő            | normál      |
| <b>932 Egyszerű építőipari foglalkozások</b>                        |                               |             |
| 9329  | Pályamunkás                   | kedvezőtlen |
| 9329  | Pályakarbantartó              | kedvezőtlen |
| 9329  | Vonalgondozó                  | kedvezőtlen |
| 9329  | technikus                     | normál      |
| 9329  | Betanított munkás             | kedvezőtlen |

Amennyiben az előzőekben felsorolt munkakörök valamelyikében felszín alatt történik a munkavégzés, az kedvezőtlen munkafeltételnek minősül.

## Forgalmi fizikai munkavállalók besorolása

A forgalmi fizikai munkavállalók besorolását a jogszabályok, illetve a fizikai munkavállalókra vonatkozó besorolások figyelembevételével kell elvégezni.

## Forgalmi tanulók besorolása, személyi alapbére

A forgalmi tanulók besorolását, személyi alapbérét az igazgatósági mellékletek tartalmazzák, ez nem lehet kevesebb az időarányos (7 órás) minimálbérnél.

Amennyiben a Társaságon belül forgalmi tanulónak – társasági érdek miatt - átirányított munkavállalók átlagkeresete ezt a személyi alapbért meghaladja, a tanulóidő alatt jogosultak az eredeti átlagkeresetükre.

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## 22. Szellemi foglalkozásúak besorolása

Az általános munkaköri követelményt a Társasági SZMSZ, valamint a Humánügyi Szabályzat „vezetői munkakörrel szemben támasztott követelmények” tárgyú előírásai tartalmazza.

### 221. Kiemelt vezetőállású munkavállalók

- igazgatók, szakigazgatók

### 222. Vezető I. besorolású munkavállalók

- főmérnökök, főosztályvezetők, osztályvezetők
- vezérigazgató-helyettesek, igazgatók alá tartozó irodavezetők
- szakszolgálat-vezetők, valamint az üzemeltetési főosztályok irányítása alá tartozó szolgálatvezetők
- Központi Üzemi Tanács Elnöke
- KMB Elnök

### 223. Vezető II. besorolású munkavállalók

egyéb műszaki és gazdasági, valamint termelés-forgalom irányító besorolású vezetők:

- szolgálatvezető, csoportvezető: vezető II.
- üzemvezető, művezető: Te.-FI. I/A és II/A. Ide kell sorolni az előzőekben és a termelés-forgalomirányítók között fel nem sorolt FEOR 1-4. főcsoportba tartozó vezetőket.

### 224. Termelés-forgalomirányítók


| Megnevezés                         | Kódszám |
|------------------------------------|---------|
| Termelés-(tevékenység) irányító I. | 21      |
| II.                                | 22      |
| III.                               | 23      |

#### Termelés-forgalomirányító I/A. (kódszám 21.)

Ide kell felsorolni a **felsőfokú végzettségű** termelés-forgalomirányító vezetőket (pl.: üzemvezető, főművezető, művezető, forgalomirányító) és a **felsőfokú végzettségű helyetteseket**.

#### Termelés-forgalomirányító I/B. (kódszám 211.)

Ide kell besorolni a felsőfokú végzettségű termelés-forgalomirányítókat.

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

**Termelés-forgalomirányító II/A. (kódszám 22.)**

Ide kell besorolni a **középfokú** (pl.: szakközépiskolai, szakmunkásképző iskola) végzettségű termelés-(tevékenység) irányító vezetőket és a középfokú végzettségű helyetteseket.

**Termelés-forgalomirányító II/B (kódszám 221.)**

Ide kell besorolni a középfokú végzettségű termelés-forgalomirányítókat.

**Termelés-forgalomirányító III. (kódszám 23.)**

Ide kell besorolni a termelés-(tevékenység) irányító I. és II. kategóriába sorolás feltételeivel nem rendelkező termelés-(tevékenység) irányítókat.

Az általános munkaköri követelményt vezetői szintenként a Humánügyi Szabályzat tartalmazza.

**225. Szellemi foglalkozású (nem vezető beosztású) alkalmazottak**


| Megnevezés                                 | I. | II.            |             | III. |
|--|----|----------------|-------------|------|
|  |    | besorolási kód | osztály kód |      |
| 1. Gyakornok (0-1 év gyakorlati idő)       |    | 31             | 33          | 36   |
| 2. Munkatárs (1 év feletti gyakorlati idő) | 32 | 34             |             | 37   |
| 3. Főmunkatárs                             | -  | 35             |             | 38   |

**Szellemi foglalkozású alkalmazottak I/A. (kódszám 311, 322.)**

Ide kell besorolni a **középfokú végzettséggel** érdemi munkát ellátókat, akik feladatukat önállóan, felelősséggel végzik.(Pl.: normatechnológus, időelemző, anyagnorma készítő, munkaszervező, műszaki átvevő, műszaki ellenőr, üzemi technikus, számítástechnikus, előadó, operátor, teljesítményelszámoló, statisztikus, üzemgazd.munkatárs, készletgazdálkodó, kontírozó könyvelő, főkönyvi könyvelő, munkaerő- vagy bérlegzőgazdálkodási munkatárs.)

**Szellemi foglalkozású alkalmazottak I/B. (kódszám 313, 324.)**

Ide kell besorolni a középfokú végzettséggel és a munkakör betöltéséhez szükséges középfokú szaktanfolyami képesítéssel rendelkező, érdemi munkát ellátókat, akik feladatukat önállóan, felelősséggel végzik.(Pl.: normatechnológus, időelemző, anyagnorma készítő, munkaszervező, műszaki átvevő, műszaki ellenőr, üzemi technikus, számítástechnikus, előadó, operátor, teljesítményelszámoló, statisztikus, üzemgazd. munkatárs, készletgazdálkodó, kontírozó könyvelő, főkönyvi könyvelő, munkaerő- vagy bérlegzőgazdálkodási munkatárs.)

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

**Szellemi foglalkozású alkalmazottak II/A. (kódszám 331, 341, 351.)**

Ide kell besorolni azokat a feladatukat önállóan, felelősséggel ellátó érdemi munkákat végzőket, akik középiskolai végzettséggel és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képesítéssel rendelkeznek. (Pl.: középiskolai végzettséggel és mérlegképes tanfolyami képesítéssel rendelkező mérlegelemző, felsőfokú munkavédelmi tanfolyami képesítéssel rendelkező munkavédelmi munkatárs, felsőfokú személyügyi tanfolyami képesítéssel rendelkező munkaerő- vagy bérgazdálkodó, felsőfokú statisztikai tanfolyami képesítéssel rendelkező elemző statisztikus.)

A nagy szakmai gyakorlattal rendelkezők, kiemelkedő teljesítményt nyújtók a "főmunkatárs" kategóriába sorolhatók be.

**Szellemi foglalkozású alkalmazottak II/B. (kódszám 332, 342, 352.)**

Ide kell besorolni azokat a feladatukat önállóan, felelősséggel ellátó érdemi munkákat végzőket, akik középiskolai végzettséggel és a munkakör betöltéséhez szükséges emelt szintű szaktanfolyami képesítéssel rendelkeznek. (Pl.: középiskolai végzettséggel és mérlegképes tanfolyami képesítéssel rendelkező mérlegelemző, felsőfokú munkavédelmi tanfolyami képesítéssel rendelkező munkavédelmi munkatárs, felsőfokú személyügyi tanfolyami képesítéssel rendelkező munkaerő- vagy bérgazdálkodó, felsőfokú statisztikai tanfolyami képesítéssel rendelkező elemző statisztikus, ÜT elnök.)

A nagy szakmai gyakorlattal rendelkezők, kiemelkedő teljesítményt nyújtók a "főmunkatárs" kategóriába sorolhatók be.

**Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (kódszám 36-38.)**


Ide kell besorolni az egyetemi, főiskolai végzettséggel érdemi munkát önállóan, felelősséggel ellátókat. (Pl.: mérnök, jogász, közgazdász.) A nagy szakmai gyakorlattal rendelkezők, kiemelkedő teljesítményt nyújtók a "főmunkatárs" kategóriába sorolhatók be.

**226. Ügyviteli alkalmazottak (kódszám 41-42.)**

| Megnevezés                                    | Kódszám |
|---|---------|
| Gyakornok (0-0,5 év gyakorlat)                | 41      |
| Ügyviteli munkatárs (0,5 év gyakorlat felett) | 42      |

Ide kell besorolni az ügyviteli jellegű feladatokat ellátókat (pl.: könyvelő, leltárkezelő, ügyiratkezelő, iktató, adminisztrátor, ).

Ide kell besorolni az ügyintézői feladatokat ellátó, de megfelelő iskolai végzettséggel nem rendelkezőket is.

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság



**A felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes  
foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok  
kifizetésének feltételrendszere**

## **A felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere**

A Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság alapvető feladata a főváros közösségi közlekedésének megfelelő színvonalú biztosítása. A fővárosi közösségi közlekedést igénybe vevők jogos elvárása, hogy a megvásárolt menetjegy ellenértékéért megfelelő minőségű közlekedési szolgáltatásban részesüljenek. A célok megvalósítása érdekében a felszíni tömegközlekedési járművezetői állomány részére minőségi prémium kerül kifizetésre, az alábbi szabályozás alapján.

A havonta elszámolásra kerülő *prémium* mértéke 33.- Ft/óra. A minőségi prémium teljes körűen csak akkor fizethető ki, ha a munkavállaló a munkavégzése során a feltételrendszerben előírt feladatokat teljesíti.

A jelen szabályozásban megfogalmazott minőségi prémium kiírásban meghatározott prémium feladat nem teljesítése (szabálytalan munkavégzés, utasítások végre nem hajtása, munkajogi előírások megszegése, szabálytalan közúti közlekedés) esetén a minőségi prémium részlegesen, illetve teljes körűen megvonásra kerülhet.

### **Egy munkáltatói intézkedéssel, legfeljebb hat havi időtartamnak megfelelő prémium vonható meg.**

#### **1. A minőségi prémium kifizetéséhez kapcsolódó elvárások, feladatok.**

##### **1.1. Magatartási elvárások**

- a jogszabályokban és társasági utasításokban a munkavégzésre vonatkozó előírások betartása,
- a rábízott jármű kíméletes, energiatakarékos vezetése, az általa kezelt berendezések rendeltetés és szabályszerű működtetése,
- szolgáltatói magatartás, a járművezetők utasokkal szembeni megfelelő és elvárt viselkedése.

##### **1.2. A szolgálat ellátásával kapcsolatos követelmények**

- munkavégzésre alkalmas állapot,
- az előírt érvényes okmányok és felszerelések megléte,
- formaruha viselése,
- jelentkezési és jelentési kötelezettségek betartása,
- oktatáson való részvétel,
- menetrend szerinti közlekedés (a közlekedés körülményeinek figyelembe vétele mellett),
- rendkívüli esemény esetén határozott, gyors döntéshozatal, intézkedés.

  
dr. Környel Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

### 1.3. Utaskapcsolat, utaskiszolgálás

- utastájékoztatási kötelezettség,
- udvariasság, segítőkészség, határozottság,
- konfliktuskezelő készség,
- jegyárúsítási tevékenység (külön megállapodásban rögzítettek szerint),
- talált tárgyak leadása.

### 1.4. Adminisztrációs követelmények

- munkavégzéssel összefüggő dokumentum(ok) pontos vezetése (forgalmi munkalap, menetlevél, műszaki könyv, vagy járműkísérőlap),
- eseményjelentések utasítás szerinti elkészítése és leadása,
- bizonylati fegyelem betartása.

### 1.5. Fogalom meghatározások, definíciók

**Közlekedési baleset** az a közlekedéssel szorosan összefüggő valamely okból (helytelen munkavégzésből, műszaki meghibásodásból, figyelmetlenségből) adódó olyan váratlan esemény, amelynek következtében személyi sérülés, anyagi kár, vagy mindkettő keletkezik.

**Anyagi káros** közlekedési baleset, olyan közlekedési baleset, amelynek következtében csak anyagi kár keletkezett és személyi sérülés nem történt.

**Személyi sérüléses** az a közlekedési baleset, amelynek következtében egy vagy több személy valamilyen sérülést (könnyű, súlyos, halásos) szenved.

**Könnyű a sérülés** akkor, ha a sérült sérülésének gyógy-időtartama orvosi vélemény szerint nem haladja meg a nyolc napot.

**Súlyos a sérülés** akkor, ha a sérült sérülésének gyógy-időtartama orvosi vélemény szerint meghaladja a nyolc napot.

**Halálos a sérülés** akkor, ha a sérült a sérülés következtében a helyszínen elhunyt és azt az orvos megállapította.


#### **Sebességtúllépés**

35 km/h feletti engedélyezett sebességnél **kisebb mértékű** sebességtúllépésnek minősül, ha a jármű sebessége az engedélyezett sebesség 100 %-nál nagyobb, de a 115 %-ot nem meghaladó mértékű.

35 km/h feletti engedélyezett sebességnél **nagyobb mértékű** sebességtúllépésnek minősül, ha a jármű sebessége az engedélyezett sebesség 115 %-nál nagyobb, de a 150 %-ot nem meghaladó mértékű.

35 km/h feletti engedélyezett sebességnél **jelentős mértékű** sebességtúllépésnek minősül, ha a jármű sebessége az engedélyezett sebesség 150 %-nál nagyobb.

35 km/h engedélyezett sebességig a sebességtúllépés mértékének besorolása az alábbiak szerint alakul:

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

|   |           |           |           |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Engedélyezett sebesség (km/h)           | 35        | 30        | 25        | 20        | 10        | 5         |
| Nagyobb mértékű sebességtúllépés (km/h) | 42-46     | 37-41     | 32-36     | 27-31     | 15-19     | 10-13     |
| Jelentős sebességtúllépés (km/h)        | 46 felett | 41 felett | 36 felett | 31 felett | 19 felett | 13 felett |

### **Járművek indítása**

Korai indításnak minősül, ha a járművezető az ajtók záródását megelőzően a járművét elindítja.

Korai ajtónyitásnak minősül, ha a járművezető a jármű teljes megállítása előtt nyitja az ajtókat.

Nyitott járműajtóval történő közlekedésnek minősül, ha a járművezető az ajtók bezárása nélkül folyamatosan halad járművével, kivéve, ha az ajtókat műszaki hiba miatt nem lehet bezárni.

### **Súlyos szabálytalanságnak minősül forgalombiztonsági szempontból:**

- forgalomirányító fényjelző készülék "Tilos" jelzésén történő áthaladás,
- vasúti átjárót biztosító jelzőberendezés, vagy a jelzőőr által adott tilos jelzés figyelmen kívül hagyása,
- jelentős sebességtúllépés,
- korai indítás, vagy ajtónyitás,
- nyitott járműajtókkal végzett utasszállítás,
- a jármű szabálytalan rögzítése.

### **Bizonyítottan szabálytalan munkavégzésnek minősül:**

- színes fényképsorozattal, videotechnikával, hitelesített sebességmérő berendezéssel dokumentált szabálytalanság (a személyiségi jogok figyelembe vételével),
- járművezető aláírásával elismert szabálytalanság,
- az ellenőrzés körülményeiből szerzett információk (pl. színes fénykép, videó felvétel) alapján készített szakértői vélemény,
- rögzített hangfelvétel.

### **Ellenőrzések, ellenőrzésre jogosultak:**

Az utaskiszolgálás és a szolgáltatás végrehajtását ellenőrizheti az illetékes integrátori szervezet, illetve saját üzemigazgatósági szervezet ellenőrzéssel megbízott munkavállalója (i).

Utazásos, azaz a járművön történő ellenőrzés során tapasztalt szabálytalan munkavégzést a járművezető tudomására kell hozni (végállomáson, az utasok kizárásával).

Utazásos ellenőrzés során az ellenőrzést végzőknek érvényes "Ellenőrzési", vagy "Intézkedési", vagy „Rendelkezési” igazolvánnyal kell rendelkezniük.

  
 dr. Környei Éva  
 jogtanácsos  
 Budapesti Közlekedési  
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Amennyiben személyek által végzett ellenőrzés történik, akkor a munkavégzéssel összefüggő dokumentumon (forgalmi munkalap, menetlevél, műszaki könyv, vagy járműkísérőlap) az ellenőrzés tényét és megállapításait fel kell tüntetni, a bejegyzést az ellenőrző személynek alá kell írni.

## **2. Szabálytalan munkavégzést követő intézkedések**

A szabálytalan munkavégzés, (utasítások végre nem hajtása, munkajogi előírások megszegése, szabálytalan közúti közlekedés) esetén a minőségi prémium jelen előírásban meghatározott mértékű csökkentéssel kerül kifizetésre. Az egy ellenőrzés során több szabálytalanság elkövetése esetén azt a kategóriát kell figyelembe venni, amely a legsúlyosabb vétséghez kapcsolódik, a többi vétséggel kapcsolatos szankcionálással nem adható össze. Súlyosabb esetekben a Megállapodás előírásait lehet alkalmazni.

### **2.1. Szabálytalan munkavégzés esetén a prémium kifizetés alapjául szolgáló meghatározásoknál alkalmazandó óracskökkentés mértéke :**

#### **50-100 óra minőségi prémium csökkentést kell alkalmazni a járművezetővel szemben, amennyiben:**

- kötelező oktatásról, vagy vizsgáról igazolatlanul távol maradt,
- jegykezelő készülék ellenőrzését, kötelező beállítását önhibájából elmulasztotta,
- nem formaruhában teljesített szolgálatot,
- járművét a végállomási felszállóhelyre nem állította be az előírt időben,
- a szolgálat ellátásával kapcsolatos dokumentumokat nem megfelelően vezette, illetve nem adja át,
- önhibájából utastájékoztatót nem végzett,
- járművek forgalombiztonsági tartozékai nélkül állt forgalomba,
- több mint 5 perccel korábban, vagy a menetidő 15 %-át meghaladó pozitív eltéréssel érkezett a telephelyre (sietéssel),
- garázsmenetben utas szállítást nem végzett,
- végállomáson az álló járművön, illetve vezetés közben dohányzott,
- vezetés közben műsorvevőt hallgatott (rádió),
- személyi sérüléssel nem járó saját hibás anyagi káros balesetet okozott, ahol a BKV Zrt-t ért kár a 100 ezer forintot nem haladja meg,
- vezetés közben beszélgetett.

#### **100-300 óra minőségi prémium csökkentést kell alkalmazni a járművezetővel szemben, amennyiben:**

- talált tárgy kezelésével kapcsolatos kötelezettségeit elmulasztotta,
- a járművezetéshez szükséges okmányai nem voltak érvényesek, illetve nem volt nála,
- a vezetői engedélybe bejegyzett közlekedési korlátozásoknak nem tett eleget,
- járművét lezárás nélkül őrizetlenül hagyta,
- önhibájából utastájékoztatót nem végzett, egy éven belül másodszor,
- mozgó járművön közcélú mobiltelefont, vagy annak kiegészítőjét nem a KRESZ előírása szerint használta,
- utasítás nélküli korai indulás,
- szolgálatba önhibájából az előírt időnél később jelentkezett,
- az utasításokban rögzített jelentési kötelezettséget elmulasztotta,
- személyi sérüléssel nem járó saját hibás anyagi káros balesetet okozott, ahol a BKV Zrt-t ért kár a 100 ezer forintot meghaladja,
- munkalapon a menetrend teljesítésére vonatkozóan valótlan adatokat rögzített,

  
dr. Környei Éva

jogtanácsos

Budapesti Közlekedési

Zártkörűen Működő Részvénytársaság

- menetrendhez képest indokolatlanul nagymértékű (szabálytalan munkavégzésből eredő) a menetidő 15 %-át meghaladó pozitív eltérés (sietés),
- kötött, meghirdetett időszakban az előírtnál korábban történő indulás,
- nagyobb mértékű sebesség túllépés.

A munkáltatói jogkört gyakorló, a munkavállaló korábbi időszakban – megelőző 12 hónapban - végzett munkája, magatartása alapján rendkívüli méltányosságból legfeljebb 300 óra csökkentési mértéket elérő szabálytalanság esetén eltekinthet a prémium csökkentésétől.

**300-500 óra minőségi prémium csökkentést kell alkalmazni a járművezetővel szemben, amennyiben:**

- osztott munkarend esetén az I., vagy a II. részben igazolatlanul nem jelent meg,
- a vezetőfülkében utast szállított,
- intézkedésre jogosult személytől kapott jogszerű utasítást nem hajtotta végre,
- személyi sérüléssel nem járó saját hibás anyagi káros balesetet okozott egy éven belül másodszor, ahol a BKV Zrt-t ért kár a 100 ezer forintot meghaladja,
- könnyű sérüléssel járó saját hibás személyi sérüléssel okozott balesetet.
- egy éven belül harmadik alkalommal követett el olyan szabálytalanságot, amely az 50-100 órás minőségi prémium csökkentés alá esik.

**500-700 óra minőségi prémium csökkentést kell alkalmazni a járművezetővel szemben, amennyiben:**

- forgalomirányító fényjelző készülék "Tilos" jelzésén haladt át,
- jelentős sebességtúllépést követett el,
- munkahelyéről 1 napot igazolatlanul távol volt,
- baleset bejelentési kötelezettségének önhibáján kívül nem tett eleget,
- nyitott járműajtókkal utast szállított,
- korai járműindítás, korai ajtónyitás,
- súlyos sérüléssel járó saját hibás személyi sérüléssel okozott balesetet,
- egy éven belül harmadik alkalommal követett el olyan szabálytalanságot, amely 100-500 órás minőségi prémium csökkentés alá esik.

**700-1000 óra minőségi prémium csökkentést kell alkalmazni a járművezetővel szemben, amennyiben:**

- vasúti átjáró "Tilos" jelzésén haladt át,
- forgalomirányító fényjelző készülék "Tilos" jelzésén egy éven belül másodszor haladt át,
- munkahelyéről 2 napot igazolatlanul távol volt,
- jelentős sebességtúllépést követett el egy éven belül másodszor,
- nyitott járműajtókkal utast szállított egy éven belül másodszor,
- a járművet szabálytalanul rögzítette.

Amennyiben a munkavállaló a megelőző 12 hónapban szabályosan végezte munkáját és a Megállapodás 2.sz. melléklet alapján, vagy egyéb okból munkáltatói intézkedés vele szemben nem történt, úgy a prémiumcsökkentés során a felsorolás szerinti alsó értékhatárokat kell alkalmazni. A fentiekben fel nem sorolt esetekben a Megállapodás előírásai az irányadók.



dr. Környei Éva  
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## **2.2. A minőségi prémium megvonásának kiszabása, dokumentálása, hatálya.**

Az Üzemigazgatóságon belül, illetve az ellenőrzési és intézkedési jogkörrel felruházott szervezetek jelen szabályozás 3. pontjában meghatározottak alapján feltárt szabálytalan munkavégzés esetén, a munkáltatói jogkört gyakorló köteles az intézkedést a Megállapodás 3. számú mellékletében foglaltak alapján, a tudomására jutást követően, 15 munkanapon belül megkezdeni.

A balesetben való felelősség megállapításának kérdésében a Forgalmbiztonsági és Ellenőrzési Főosztály által kiadott VÉLEMÉNYT figyelembe lehet venni.

A lezárt balesetekről a Forgalmbiztonsági és Ellenőrzési Főosztály ezt a VÉLEMÉNY-ét elsődlegesen a rendőrségi, bírósági határozatok, egyéb esetben saját szakvéleménye alapján – figyelembe véve az összes rendelkezésre álló információt (pl. műszaki szakvélemény, tanú nyilatkozata) – adhatja ki.

A jelen mellékletben felsorolt szabálytalan munkavégzést követő munkáltatói intézkedésen, azaz a minőségi prémium csökkentésén túl, a munkáltató a munkavállalóval szemben az esetleges kártérítési határozat érvényesítésén kívül egyéb anyagi, illetve munkajogi felelősségre vonást nem alkalmazhat.

A minőségi prémium kifizetés feltételeinek ellenőrzése jelen szabályozás 3. sz. pontjában rögzített előírásoknak megfelelően történhet.

## **2.3. A szabálytalan munkavégzés miatt ki nem fizetett minőségi prémium**

A szabálytalan munkavégzés miatt ki nem fizetett minőségi prémiumot ugyanazon járművezetői állomány körében, az érdekképviseltek egyetértésével megállapított alapelvek alapján, a kiemelkedő minőségi munkát végző munkavállalók között kell a tárgyévben kifizetni.

## **3. A járművezetők ellenőrzése szabályozásának leírása**

### **3.1. Általános irányelvek**


A társaság ellenőrzéssel megbízott munkavállalói által végzett járművezető ellenőrzéseknél az alább vázolt módszereket kell alkalmazni.

Az ellenőrzéseket az előre elkészített munkaterv alapján kell végrehajtani, ettől eltérni csak az erre illetékes vezető utasítására, vagy engedélyével lehet.

Az ellenőrzés a társaság egész területére kiterjedően történhet járművön utazva, vonalközben, végállomáson, telephelyen.

Az ellenőrzést a felvétellel dokumentált esetek (fényképezés, videózás) kivételével minimum két fővel (melyek mindegyikének intézkedési, vagy ellenőrzési, vagy rendelkezési jogosultsággal kell rendelkeznie) kell végezni civil- vagy egyenruhában. A járművezetővel (illetve egyéb ellenőrzött személlyel) való kapcsolatfelvételnél udvarias magatartást kell tanúsítani (köszönés, bemutatkozás, az intézkedési, vagy ellenőrzési, vagy rendelkezési igazolvány felmutatása kérés nélkül), a vitát minden körülmények között kerülni kell.

A fényképezőgéppel és videokamerával végzett ellenőrzések során kiemelt figyelmet kell fordítani a személyiségi jogok védelmére és az adatkezelési törvényben foglaltakra. Az elkészített felvételeket csak az ellenőrzés dokumentálására és a személyiségi jogok figyelembevételével balesetmegelőző anyagokban szabad felhasználni.

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

A fotózást, illetve a videózást egy vagy több ellenőrző személy hajthatja végre. Az ellenőrzés során kiemelten kell figyelni a KRESZ szabályainak, a Forgalmi Utasítások és a társasági egyéb szabályozások betartását (ajtókezelés, szolgáltatói magatartás, utastájékoztató, menetrendszerúség, stb.). A járművezető munkájának ellenőrzése történhet a járműre felszállva (utazva), valamint kívülről (utcáról).

Amennyiben lehetséges, a szabályszegés rögzítése után a járművezetővel ismertetni kell annak tényét. Minden ellenőrzés tapasztalatait dokumentálni kell.

A fényképező és videó technika használatát az ellenőrzést végzőkkel külön oktatás keretén belül ismertetni kell.

Az ellenőrzésről készített jelentést a mellékleteivel együtt (videó /hangfelvétel nélküli/-, fényképfelvétel, stb.) az ellenőrzést követően 3 munkanapon belül el kell juttatni a járművezető munkáltatói jogkört gyakorlójának.

### **3.2. Ellenőrzési módok, követelmények**

#### **3.2.1. Járművezetői tevékenység ellenőrzése utazás során, illetve végállomáson**

Az utazásos ellenőrzést minden esetben legalább két fő ellenőrző személy hajtja végre.

Az ellenőrző személyek a tömegközlekedési járművön utazva menet közben figyelik a tömegközlekedési járművezető munkáját. Az ellenőrző személyeknek a járművön úgy kell elhelyezkedniük, hogy az ellenőrzendő közlekedési magatartást objektíven kontrolálhassák. A tapasztalatokat az A típusú ellenőrzési lapon kell rögzíteni, melynek egy példányát aláírás után a járművezetőnek át kell adni, kivéve a menetrendi időadatok ellenőrzését, a B típusú ellenőrzési lap szerint kell dokumentálni.

A végállomáson az utasok kizárásával tájékoztatni kell a járművezetőt az ellenőrzés során tapasztaltokról, valamint okmányellenőrzést kell végrehajtani.

A forgalmi munkalap megjegyzések rovatában (helyhiány esetén a hátsó oldalt is lehet használni) rögzíteni kell az ellenőrzés tényét, az észrevételeket időponttal, az ellenőrző személyek aláírásával és igazolvány számuk feltüntetésével.


Az üzemigazgatóság részére megküldött jelentésnek az alapját a munkalapon, illetve az A típusú ellenőrzési lapon rögzített tények adják, az észrevételeknek mindegyiken tartalmilag azonosnak kell lenniük.

#### **3.2.2. Vonal közbeni - nem a tömegközlekedési járművön történő – forgalmi ellenőrzés**

A vonal közbeni forgalmi ellenőrzés az átfutásra, az átszállási kapcsolatok biztosítására, a részmenetidő betartására, illetve a garázsmeneti közlekedésre orientálódik, ennek során az adatokat rögzíteni kell (B típusú ellenőrzési lap). Az ellenőrzés befejeztével a forgalmi adatokat az irányító pontokkal egyeztetni szükséges. Az egyéb tapasztalt járművezetői szabálytalanságokat a járművezető tudomására kell hozni, és a munkalapjára rá kell vezetni, illetve az A típusú ellenőrzési lapon rögzíteni kell, melynek egy példányát az ellenőrzött személy részére át kell adni.

#### **3.2.3. Sebességellenőrzés**

A sebességellenőrzés elsődleges feltétele a hitelesített mérő és regisztráló berendezés. A sebességellenőrzés kizárólag a hatóságok számára előírt feltételek mellett hajtandó végre. A legalább két fő által végzett ellenőrzést szolgálati gépjárműből lézeres sebességmérő készülékkel végzik, amely a regisztrált méréseket videoszalagra rögzíti. Az egyik ellenőr effektíven a készülékkel végzi a méréseket, a másik pedig a sebességellenőrzési jegyzőkönyvet eseményszerűen vezeti.

  
dr. Könyei  
Jóváhagyom  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Az ellenőrzés a KRESZ, a Forgalmi Utasítás és a társasági egyéb szabályozások által előírt sebesség betartására irányul.

A mérések megkezdése előtt minden helyszínen rögzíteni kell a közlekedési környezetet video, illetve hang formájában (kiemelt jelentőségű ez abban az esetben, ha sebességkorlátozásnál végzik a mérést – pl.: váltó, kereszteződések). A mérés végzésekor a mérési jegyzőkönyv vezetője minden egyes jármű elhaladásakor rögzíti a jármű forgalmi rendszámát illetve pályaszámát.

A sebességtúllépés akkor tekinthető regisztráltnak, ha a videofelvételről egyértelműen beazonosítható a jármű rendszáma (pályaszáma), sebessége, valamint a helyszín (kiemelten a sebességkorlátozásoknál).

Az üzemigazgatóság részére megküldött jelentés mellé minden esetben csatolni kell a sebességtúllépésről készített videofelvétel másolatát.

Az ellenőrzés alapján regisztrált sebességtúllépést követően, amennyiben a járműben sebesség regisztráló készülék (tachográf, menetíró) van beszerelve, ellenőrizni kell a jármű sebességmérőjének működését, valamint az azt tároló rendszert, melyből valóban megállapítható, hogy a sebesség túllépés megtörtént. Egyéb esetekben (nincs a jármű felszerelve sebesség regisztráló készülékkel) az üzemigazgatóság részére megküldött jelentés mellé minden esetben csatolni kell a sebességtúllépésről készített videofelvétel másolatát és haladéktalanul el kell végezni egy olyan irányú ellenőrzést, melyből egyértelműen megállapítható a járművezető felelőssége.

### **3.2.4. Tilos jelzésen történő áthaladás, és ellenőrzése**

Tilos jelzésen történő áthajtásnak minősítjük, mikor a közlekedési folyamatban a jármű homlokfala a tilos jelzés megjelenése után még a helyzetjelző vonal, illetve a jelzőlámpa síkja előtt van, és a jármű folyamatosan behalad a kereszteződésbe, vagy a szabadjelzés megjelenése előtt a jármű még tilos jelzésen behajt a kereszteződésbe.

A tilos jelzésen történő áthaladás rögzítése történhet motoros fényképezőgéppel, illetve videofelvevő eszközzel, ami a közlekedési folyamat részeit folyamatosan rögzíti, óra, perc, dátumozással (fényképezés esetén minden nap elején, illetve végén dátumos felvételt kell készíteni). Fényképfelvétel esetén a sorozatnak minimum 3 darab színes fényképből kell állni. A felvételek készítésekor az engedélyezett maximális sebességhez tartozó féktávolság figyelembevételével, azon kívül kell elhelyezkedni, a korábban a Munkügyi Bírósággal egyeztetett eljárás mód figyelembevételével.

### **3.2.5. Munkára képes állapot ellenőrzése (ittasságellenőrzés):**

Az előre meghatározott és az egyéb forgalombiztonsági ellenőrzések (utazásos, végállomási) során végrehajtott ittasságellenőrzést (nem keverendő össze a baleseti helyszínelés, vagy rendkívüli bejelentés alapján végzett ittasságvizsgálattal) minden esetben legalább két fő ellenőrző személy végzi az utasok kizárásával, ajánlottan a végállomási épületben.

Az ittasságellenőrzés első lépéseként az ittasságvizsgálatot a 4/VU/2002. sz. vezérigazgatói utasításban meghatározottak szerint kell elvégezni.

Ha az ellenőrzött személy a munkára képes állapot megállapítására irányuló vizsgálat pozitív eredményét, illetve az "Ittassági jegyzőkönyv"-ben foglaltakat vitatja, nem ismeri el, joga van az alkoholmentességét véralkohol-vizsgálattal bizonyítani. Ebben az esetben, ha az ellenőrnek a véralkohol-vizsgálat elvégzésére nincs lehetősége, intézkedést kell kérni a Fődiszpécstől. Ha az érintett munkavállaló megtagadja a véralkohol vizsgálatot, vagy a helyszínt elhagyja akkor a Megállapodás 263. szerinti vétkes kötelezettség szegést valósítja meg.

  
dr. Környei Éva

jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési

Zártkörűen Működő Részvénytársaság

### **3.2.6. AVM diszpécseri ellenőrzés**

Az AVM diszpécser egyik fő feladatából adódóan folyamatosan ellenőrzi a járművezetők menet- és részmenetidő teljesítését, a végállomási indulások és érkezések pontos betartását, az AVM technikai berendezés segítségével. Amennyiben ezen időértékek indokolatlan be nem tartása miatt a járművezető tevékenységéről a diszpécser a munkáltató részére írásos jelentést készít, ennek tényét az érintettel közölni kell hangrögzítésre alkalmas telefonnal.

**A járművezető munkáltatója részére megküldött jelentéshez csatolni kell az AVM rendszer által rögzített időadat jegyzéket, melyen az adott jármű kifogásolt menetidő-teljesítése szerepel. Amennyiben szükséges, a számítógépes rendszer adatain kívül az esettel összefüggő beszélgetések rögzített hanganyagát is meg kell küldeni a jelentés mellékleteként.**

### **3.2.7. Okmányellenőrzés**

Az utazásos-, az ittasság- vagy egyéb ellenőrzések során a járművezetőknél az alábbi okmányok meglétét kell vizsgálni:

- vezetésre jogosító okmány (érvényes orvosi illetve PÁV minősítési alkalmassággal),
- a pályaalkalmassági minősítésről szóló határozat vagy annak igazolása, amennyiben a pályaalkalmassági minősítés a vezetői engedélyből nem derül ki,
- igazolás tanfolyamokról, vizsgákról, illetve az ellenőrző lap,
- autóbusz szolgáltatói igazolás,
- autóbusz esetén forgalmi engedély,
- autóbusz esetén környezetvédelmi igazolólap,
- kötelező gépjármű-felelősségbiztosítási igazolólap,
- betétlap vagy baleseti bejelentő,
- forgalmi munkalap, munkautasítás,
- jármű műszaki könyv, lap.

dr. Környei Éva  
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## I. Fejezet

### 1. A Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályok

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

#### 11. A Kollektív Szerződés hatálya

(Mt. 279. §)

##### 111. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

- a) Ezt a Kollektív Szerződést határozatlan időre kötötték a felek.
- b) A Kollektív Szerződés 2012. 07. hó 01. napján lép hatályba.

##### 112. A Kollektív Szerződés személyi hatálya

(Mt. 208 - 209. §)

- a) E Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a Társaságra, mint munkáltatóra és munkavállalóira.
- b) A Kollektív Szerződés előírásait alkalmazni kell a Társaság azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a Kollektív Szerződést kötő szakszervezeteknek.

A Társaság vezető állású munkavállalóira a Kollektív Szerződés hatálya nem terjed ki. A BKV Zrt.-nél vezető állású munkavállaló a munkáltató vezérigazgatója, valamint helyettesei.

#### 12. A Kollektív Szerződés megkötésére, módosítására, felmondására és megszűnésére irányuló szabályok

(Mt. 276 – 278. §, 280 - 281. §)

- a) A Kollektív Szerződést egyrésztől: a munkáltató nevében a BKV Zrt. vezérigazgatója, illetve képviselőjében két, cégjegyzésre jogosult vezérigazgató-helyettes, másrésztől: a munkavállalók nevében az érdekképviselőket ellátó szakszervezetek kötik meg.  
Amennyiben az önállóan bejegyzett érdekképviselői szervezetek szövetségre lépnek, akkor – felhatalmazásuk alapján – a szövetség erre kijelölt képviselője jogosult átruházott jogkörben nevében a Kollektív Szerződés aláírására.

A szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri

- a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- b) munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés

esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. (A munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámát kell alapul venni.)

A szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

- b) A Kollektív Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződés módosításának tervezeteit a jövőben közösen készítik elő. Ennek érdekében – szükség esetén - szakértőt vesznek igénybe. Az előkészítést e célra létrehozott, a felek képviselőiből álló előkészítő bizottság végzi. A Kollektív Szerződés módosítására irányuló előzetes tárgyalásokon a munkáltatónál képviselettel rendelkező valamennyi szakszervezet részt vehet.
- c) A felek vállalják, hogy a bizottság működéséhez szükséges feltételeket, információkat biztosítják, a munkáltató vállalja a működési költségek biztosítását.
- d) A felek a tervezetek tartalmáról és a véglegesen elfogadott szabályokról közösen és külön-külön is tájékoztatják az érintett munkavállalókat, a munkahelyeken szokásos közzététel útján, az általuk létrehozott tájékoztató fórumokon és megbeszéléseken. A felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés szövegét a kollektíva tagjai megismerjék és megfelelően értelmezzék.
- e) A Kollektív Szerződés időbeli hatálya alatt kötött társasági bérmegállapodás a Kollektív Szerződés részét képezi. A társasági bérmegállapodás helyi igazgatósági szintű alkalmazása az érintett képviselettel rendelkező szakszervezetek egyetértésével és a hatáskörök figyelembevételével történik.

### **13. A Kollektív Szerződés aláírása**

- a) A felek közös ülésen döntenek a Kollektív Szerződés szövegének elfogadásáról.
- b) Ha az aláírásra jogosult munkáltató és munkavállalói szervezetek között vita merül fel, annak rendezését egyeztető eljárás keretében kell megkísérelni.

#### **14. A Kollektív Szerződés módosítása**

- a) A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a gazdasági élet szükségszerű változásai miatt, bármelyik fél kezdeményezheti a Kollektív Szerződés felülvizsgálatát és módosítását.
- b) A Kollektív Szerződést módosítani kell, ha rendelkezései – annak aláírása óta létrejött – jogszabályba ütköznek.
- c) A Kollektív Szerződés felülvizsgálatára és módosítására a Kollektív Szerződést aláíró felek köréből bárki javaslatot tehet.
- d) A felek vállalják, hogy a módosítási javaslatot közösen megvizsgálják, s arra vonatkozóan az álláspontjukat kifejtik és írásban rögzítik.
- e) Mindkét oldal vállalja, hogy a másik oldaltól érkező javaslatokra írásban fejt ki az álláspontját – a javaslat kézhez vételétől számított 15 napon belül –, s azt érdemben megindokolja.

#### **15. A Kollektív Szerződés felmondása**

(Mt. 280. §)

- a) A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel részben és egészben is felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal, melyben a felmondás okát írásban közölni kell. A Kollektív Szerződés a hatályba lépésétől számított 6 hónapon belül nem mondható fel. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.
- b) A felek megállapodnak abban, hogy a felmondást követő két héten belül egyeztető bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új Kollektív Szerződés előkészítésének biztosítása érdekében. Az egyeztető bizottság tagjai is részt vesznek a Kollektív Szerződés aláíróinak a célok eléréséért folyó tárgyalásain.

#### **16. A Társaság és a szakszervezet együttműködése**

A Társaság és a szakszervezetek közötti együttműködést a Munka Törvénykönyve illetve az Együttműködési Megállapodás tartalmazza.

#### **17. Igazgatósági melléklet**

Az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés részét képezik, azok megkötésére vonatkozó tárgyalásokat haladéktalanul meg kell kezdeni és törekedni kell arra, hogy az igazgatósági mellékletek a Kollektív Szerződés aláírását követő 1 hónapon belül megkötésre kerüljenek. Az új Igazgatósági Mellékletek megkötéséig a Kollektív

Szerződéssel Egyenértékű Átmeneti Foglalkoztatási Megállapodással együtt hatályban lévő Igazgatósági Mellékletek hatályban maradnak.

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

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

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

|       |      |   |
|-------|------|---|
| 211.  | pont | Változó munkahely   |
| 3.    | pont | A munkaidő (a Metró, HÉV földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)   |
| 331.  | pont | A munkaidő beosztása napokra  |
| 333.  | pont | Fordulószoigálatos munkavállalók munkaidő-beosztása   |
| 334.  | pont | Napi munkaidő kezdete, vége   |
| 336.  | pont | Egészségre ártalmas munkakörök  |
| 338.  | pont | Egyenlőtlen munkaidő beosztás   |
| 343.  | pont | Rendkívüli munkavégzés mértéke  |
| 37.   | pont | Munkaközi és technológiai szünet  |
| 442.  | pont | Fordulószoigálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása  |
| 4454. | pont | Földalatti munka pótszabadsága  |
| 51.   | pont | Bérrendszerek, bérformák  |
| 521.  | pont | Éjszakai munka pótléka  |
| 522.  | pont | II. Műszakpótlék mértéke  |
| 5231. | pont | Heti pihenőnapon végzett munka díjazása   |
| 5235. | pont | Osztott munkaidő díjazása   |
| 5236. | pont | Alagúti pótlék  |
| 5237. | pont | Csoportvezetői pótlék   |
| 5238. | pont | Gyakorlati oktatást végzők pótléka  |
| 5239. | pont | Veszélyességi pótlék  |
| 532.  | pont | Tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere – ágazati sajátosságok |
| 541.  | pont | Állásidő díjazása   |
| 57.   | pont | Prémium rendszer  |
| 59.   | pont | A járművezetői jegyértékesítés  |

#### 1. számú melléklet – Forgalmi tanulók besorolása

A helyi képvisellel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Kollektív Szerződés mellékleteként kell kezelni azt követően, hogy a társasági Kollektív Szerződés - Munka Törvénykönyve szerinti - aláírásra jogosultjai aláírják, s beemelik ezáltal a Kollektív Szerződésbe.

## II. fejezet

### 2. A munkaviszony

A Kollektív Szerződésben rögzített munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatokat írásban kell megtenni.

#### 21. Munkavégzés helye

(Mt. 45. § (3))

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

#### 211. Változó munkahely

Változó a munkahely akkor, ha a munkavállalónak a munkáltató által kijelölt változó helyeken, telephelyeken kell munkát végeznie.

A változó munkahelyűnek minősülő munkakörök listáját az igazgatósági mellékletek tartalmazzák.

#### 22. Próbaidő

(Mt. 45.§ (5), 50. § (4))

A munkaviszony létesítésekor a munkaszerződésben kell a próbaidőt kikötni, melynek mértéke 3 hónap, ez 6 hónapra emelhető.

#### 23. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

(Mt. 53. §)

(Díjazását a KSZ 533. pontja tartalmazza)

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

A foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 66 beosztás szerinti munkanapot vagy 528 órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Az ideiglenes munkavégzésről szóló írásos értesítést

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

**24. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól**

(Mt. 55. §, 274. §)

**25. A munkaszerződés módosítása**

(Mt. 58 – 62. §)

**26. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése**

(Mt. 63 – 85. §)

**261. A munkaviszony megszűnése**

(Mt. 63. §)

**262. A munkaviszony megszüntetése**

(Mt. 64. §)

A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

**2621. A felmondás**

(Mt. 65-67. §)

Csak rendkívül indokolt esetben mondható fel a munkaviszonya annak a munkavállalónak, aki legalább húsz év Társaságnál eltöltött munkaviszonnal rendelkezik.

**2622. A felmondási idő**

(Mt. 68 – 70. §)

**2623. Végkielégítés**

(Mt. 77. §)

**2624. Azonnali hatályú felmondás**

(Mt. 78 -79. §)

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

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

**Alkalmazható különösen a következő esetekben:**

- évente 2 nap igazolatlan távollét esetén,
- ha a munkavállaló ittasan, vagy kábítószer hatása alatt munkát végzett, illetve munkavégzés céljából munkahelyén nem munkára képes állapotban, ittasan, vagy drog hatása alatt jelenik meg,
- ha a munkavállaló az előírások szerint kezdeményezett alkoholszondás vagy drogteszt vizsgálatot megtagadja,
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogtalan eltulajdonítással, sikkasztással vagy szándékos rongálással kárt okoz,
- ha a munkavállaló a munkáltatónak jogszerűtlen intézkedéssel jelentős kárt okoz,
- a Munkavédelmi Szabályzatban előírt kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget,
- ha illetéktelen személynek olyan adatot hoz a tudomására az üzemi titokról szóló utasítás (12/VU/1992. A vállalati üzemi, üzleti titok védelme), mely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására és az a munkáltatóra, vagy más személyre hátrányos következménnyel jár,
- a munkavállaló önhibájából a munkaköréhez szükséges tanfolyamon, továbbképzésen nem vesz részt, illetve az előírt vizsgákat nem teszi le.

A munkáltató azonnali hatályú felmondását a 262. pontban foglaltak szerint köteles megindokolni.

Ha a munkavállaló BKV Zrt-nél fennálló munkaviszonya jogerős munkáltatói azonnali hatályú felmondással szűnt meg, a BKV Zrt-nél újból nem alkalmazható.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát:

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

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a

büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles az Mt. 70. § (3) bekezdésében és az Mt. 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

A munkáltató által azonnali hatályú felmondással történő határozott idejű munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

## **2625. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén**

(Mt. 80 – 81. §)

## **27. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének egyéb jogkövetkezményei a BKV Zrt-nél**

(Mt. 56. §)

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

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

A Munka Törvénykönyv 56. §-ában biztosított felhatalmazás alapján a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén azzal a munkavállalóval szemben, aki munkaviszonyából származó **kötelezettségét vétkesen megszegi, a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának van helye.**

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során az Mt. 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Vétkes kötelezettségszegés (alapos gyanúja) esetén **eljárás**nak van helye a 3-as számú mellékletben csatolt eljárási szabályok megtartásával.

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

- a) írásbeli figyelmeztetés,
- b) előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatások közül egy juttatás megvonása (pl. a KSZ 2. sz. mellékletében – A felszíni tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere – foglaltak betartásával)
- c) ideiglenesen, legfeljebb egy éves időtartamra alacsonyabb bérezéssel járó munkakörbe helyezés az abban irányadó bérezés mellett.

Hátrányos jogkövetkezmények egyidejűleg nem szabhatók ki.

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

A kötelezettségszegése miatti eljárást csak a vétkes kötelezettségszegés munkáltató tudomására jutásától számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az elkövetését követő egy éven belül lehet megindítani.

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

(Mt. 6. § (4), 8. § (1)-(2), 9. § (2))

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

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

## **281. Munkavégzés behívás alapján**

(Mt. 193. §)

Legfeljebb 6 órás időtartamú részmunkaidőben további munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő keret legfeljebb 6 hónap lehet.

A munkavégzés időpontját legkésőbb három nappal előre közölni kell a munkavállalóval, rendkívüli esetben a munkavállaló egyetértésével ettől el lehet térni.

## **29. Munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok**

### **291. Fiatalkorúak által végezhető munka**

(Mt. 114. §)

### **292. a) Ideiglenes munkavégzés egészségügyi munkaköri alkalmatlanság esetén**

(Mt. 66. § (7))

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

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

Fenti szabályozás – az Mt. 60. §-ra figyelemmel – nem vonatkozik a nőre a terhesség megállapításától a gyermeke egyéves koráig.

### **292. b) Egészségügyi alkalmatlanság a korábban kordedvezményes szolgálati idő megszerzésére jogosító munkakörben**

Azon munkavállaló esetében, aki az alábbiakban meghatározott feltételeknek megfelel, maximum 6 hónap – egybefüggő – időtartamra "rehabilitációra szorult"-nak kell minősíteni. Ezen időtartamra a munkavállalót az eredeti munkakörében elért távolléti díja illeti meg.

A rehabilitációs idő alatt és annak elteltét követően a felmondási idő lejártáig a munkáltató köteles a munkavállalónak felajánlani minden olyan a munkáltatónál meglévő betöltetlen munkakört, amit a munkavállaló képzettsége és egészségromlása figyelembevételével betölthet és e munkakörök valamelyikének a munkavállaló általi elfogadása esetén a munkáltató köteles a betöltetlen munkakörre a munkavállalóval a korhatár előtti ellátásra való jogosultság napjáig határozott idejű

munkaszerződést kötni, az adott munkakörre vonatkozó általános bérezés mellett. Amennyiben a rehabilitációs idő lejártáig a felek között megegyezés nem jön létre, arra tekintettel a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát kizárólag a munkáltatói felmondás szabályai szerint, vagy közös megegyezés útján szüntetheti meg.

Feltételek:

- a korábban karkedvezményes szolgálati idő megszerzésére jogosító munkakörnek minősülő munkakörben (továbbiakban: forgalmi járművezetői munkakör) történő foglalkoztatás időtartama alatt következik be a munkaköri egészségügyi alkalmatlanság és a szakterület nem tudja saját hatáskörben másik munkakörbe áthelyezni a munkavállalót,
- a munkavállaló a Társaságnál legalább 20 év munkaviszonnyal rendelkezik, továbbá a BKV Zrt.-nél forgalmi járművezetői munkakörben legalább 2 év karkedvezmény jogosultságot szerzett,
- a korhatár előtti ellátás (munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár – karkedvezményre jogosító évek) igénybevételének napját megelőző két éven belül kerül sor az egészségügyi alkalmatlanságra,
- a korhatár előtti ellátás igénybevételéhez szükséges jogosultságának bizonyítása érdekében a nyugdíjfolyósító által kiállított „szolgálati idő” igazolást eljuttatja a munkáltatónak,
- a munkavállaló az egészségügyi alkalmatlanság megállapítása időpontját megelőző 3 évben kizárólag járművezetői munkakörben volt foglalkoztatva.

### **293. Munkára képes állapot**

(Mt. 52. §)

### **294. Tanulmányi szerződés**

(Mt. 229. §, 55. § g))

Oktatási, Tanulmányi és Vizsgaszabályzat tartalmazza.

### **295. A határozott idejű munkaviszony**

(Mt. 192. §)

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

### **296. Helyettesítés**

A helyettesítés objektív körülményeken alapuló, jellemzően hosszabb időszakra szóló kétoldalú megállapodás. A helyettesítés időtartamát és a helyettesítési díj mértékét a munkáltató és a munkavállaló megállapodásában kell rögzíteni.

### III. fejezet

#### 3. A munkaidő

(Mt. 86 – 103. §)

A munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

- **A teljes napi munkaidő** napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő)

A heti **átlag 36 órás** munkarendben foglalkoztatott metró motorkocsi-vezetők, metró segédvezetők, MILLFAV járművezetők, valamint az állandó éjszakai beosztásban, alagútban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje átlag **7,2 óra**. A metró motorkocsi-vezetői, segédvezetői és a MILLFAV járművezetői munkakörökben vezetéssel töltött idő még osztott szolgálat esetén sem haladhatja meg a napi 6 órát.

A fenti szabályok addig érvényesek, amíg a folyamatban lévő egészségkárosító kockázatokra irányuló, illetve az új típusú metrószerelvények bevezetésével kapcsolatos kockázatértékelési vizsgálatok eredménye ellentétes megállapítást nem tartalmaz, mely esetben a szabályozást módosítani szükséges.

- **Éves munkaidőkeretben** (2.088 óra/év, illetve átlag heti 40 óra) **dolgozhatnak** a Zugligeti libegő munkavállalói.
- **A megszakítás nélküli munkarendben beosztás szerint** foglalkoztatott munkavállalók havi munkaidőkerete törvényes munkanap x 8 óra (a törvényes munkanapokat úgy kell megállapítani, hogy a hónap naptári napjainak számából le kell vonni a szombatok, vasárnapok és a munkanapokra eső munkaszüneti napok együttes számát).

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

Az éves munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalóknál, felgyógyulás után folyamatosan a számukra előzetesen meghatározott munkarendet kell figyelembe venni a törvényes munkanapok megállapításánál.

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

- járművezetői munkakörben foglalkoztatottak esetén a beosztás szerinti munkaidő (melynek része a technológiai szünet) és a munkaközi szünet(ek) összesen maximum 10,5 óra lehet. A munkáltató vállalja, hogy hétvégén és ünnepnapokon a gumikerekű ágazatoknál nem alkalmaz osztott munkaidejű foglalkoztatást. A vezetéssel töltött idő mértéke a HÉV, villamos, fogaskerekű, autóbusz és trolibusz járművezetők esetében maximum 9 óra lehet.

A munkaidő az oktatási időkkal együtt sem haladhatja meg a napi 11 órát.

- **Előkészítő vagy befejező tevékenység:** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni
- **Nem munkaidő** a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama
- **Munkanap:** a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik
- A munkanap meghatározásánál foglaltak megfelelően irányadók a **heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap** meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni
- **Hét:** a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvanöt óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik
- **Napi munkaidő:** a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő
- **Beosztás szerinti napi munkaidő:** a munkanapra elrendelt rendes munkaidő
- **Beosztás szerinti heti munkaidő:** a hétre elrendelt rendes munkaidő
- **Több műszakos munkarend:** ha a munkáltató tevékenységének tartama hetente eléri a nyolcvan órát
- **Fordulószolgálatos munkarend:** a 12 órás kétműszakos munkarend, ahol a munkavállalók jellemzően egymást váltva végzik tevékenységüket

A különböző forgalmi tanfolyamokon résztvevő **tanulók** tanfolyam alatti kötelező foglalkozási (oktatási) időkereteit az Oktatási Tanulmányi és Vizsgaszabályzat tartalmazza.

### 31. A napi munkaidő

(Mt. 92. §)

A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

## **32. A munkaidőkeret**

(Mt. 93 – 95. §)

## **33. A munkaidő-beosztás szabályai**

(Mt. 96 – 102. §)

### **331. A munkaidő beosztása napokra**

A munkaidőkereteken belül a munkaidő napokra való beosztása a következő:

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

- az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatottak
- a fordulószoigálatos és váltóműszakos munkavállalókat, akiknél a havi kötelező munkaidőkereten belül a munka- és pihenőidőt magában foglaló időtartamok folyamatosan ismétlődnek, tekintet nélkül a naptári pihenőnapokra és munkaszüneti napokra. A havonta teljesítendő kötelező műszakok számát a havi törvényes munkaidőkeretből egész műszakra (felfelé kerekítve) kell meghatározni,
- a Metró szakág területén a metró járművezetők, segédvezetők és a fordulószoigálatos munkarendben foglalkoztatottak részére a havonta teljesítendő műszakok számát az éves beosztás alapján kell megállapítani,
- a folyamatos munkarendű három és négyműszakos munkavállalókat,
- a folyamatos munkarendű éjszakai egyműszakos munkavállalókat

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

A forgalmi fizikai munkavállalók, a HÉV forgalmi szolgálattevők, a járműtelepi váltóműszakos munkások, a hiba- és zavarelhárítók, a műszaki főellenőrök, a szállítási irányítók, szállító- és rakodó munkások, metró menetirányító munkakörben dolgozók napi munkaidő beosztása a forgalom, illetve a szállítás, rakodás kívánalmaihoz, a menetrendhez igazodik. Az utazó szolgálatot ellátó, továbbá a beosztás szerint, vagy váltószoigálatban foglalkoztatott munkavállalók napi munkaideje – a következő bekezdés kivételével – 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet. A napi munkaidő abban az esetben haladhatja meg a napi 12 órát, ha annak számottevő része készenléti jellegű.

A **heti 40 órában** foglalkoztatottak napi munkaideje **átlag 8 óra**.

A heti átlag 36 órában foglalkoztatottak napi munkaideje a 8 órát nem haladhatja meg, figyelembe véve a 3. pontban leírtakat.

### **333. Fordulószoigálatos munkavállalók munkaidő beosztása**

Fordulószoigálatos munkaidő-beosztás alkalmazható Társaságunknál az igazgatósági mellékletekben tételesen felsorolt munkakörökben.

**A fordulószoigálatos munkavállalók munkaidő-beosztása általában 12 óra szolgálat 24 óra szabadidő, majd 12 óra szolgálat 48 óra szabadidő.**

A munkaidő-beosztás rendjét az Igazgatósági Mellékletek tartalmazzák.

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

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

#### **3341. Napi munkaidő kezdete-vége a beosztás szerint foglalkoztatottaknál**

A beosztás szerint foglalkoztatottak munkakezdését - végzését, és a végzés helyét – járművezetőknél a viszonylatszám feltüntetésével – a havi beosztásban kell rögzíteni, amit írásban kell a munkavállalónak átadni.

A közösségi közlekedési járművezetők kezdeti és végzési tevékenységét az alábbiak szerint kell szabályozni:

- telephelyi járműátvételre villamosnál, fogaskerekűnél 20 percet, az autóbusz és trolibusz járművek esetében 25 percet
- végállomási átvételre, átvétel módjától függően 0-20 perc között
  - más által leállított jármű esetén 20 percet,
  - saját maga által leállított jármű átvétele 1 órán túl 10 percet
  - mindkét járművezető jelenlétében 5 percet,
  - saját maga által leállított jármű átvétele 1 órán belül 0 percet
- I. rész utáni telephelyi járműátadás 5 percet
- Hidegváltós számnál járműátadásra 5 percet
- befejező telephelyi járműátadásra autóbusz, trolibusz, villamos és fogaskerekű esetén 5 percet kell biztosítani.

Ezt a részükre átadott forgalmi munkalapoknak tartalmaznia kell.

Metró járművezetők, segédvezetők, MFAV járművezetők és HÉV járművezetők esetében a szolgálat kezdeti és végzési ideje a tényleges technológiai idők figyelembevételével kerülnek meghatározásra a mindenkori keretbeosztásokban.

#### **3342. Napi munkaidő kezdete-vége a váltóműszakos és fordulószoigálatos munkaköröknél**

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

### **3343. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél**

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

### **3344. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél**

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

Napi munkaidő kezdete és vége a következő:

hétfőtől-csütörtökig: 07,00-15,35-óraig,  
pénteken: 07,00-14,20-óraig  
illetve:  
hétfőtől-péntekig: 06,00-14,20-óraig.

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

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

### **335. Eltérő munkarendek**

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

### **336. Egészségre ártalmas munkakörök**

Igazgatósági Mellékletben foglaltak szerint.

### **337. A munkaidő beosztás közlése**

(Mt. 97. § (4) - (5))

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

A beosztástól való eltérést a munkáltató legkésőbb 3 nappal korábban indokoltan megváltoztathatja, 3 napon belüli változás csak a munkavállaló egyetértésével lehetséges.

### **338. Egyenlőtlen munkaidő beosztás**

(Mt. 97. § (3), 99. § (7), 105. § (2) (3), 113. § (2) a))

Egyenlőtlen munkaidő beosztás alkalmazható a Társaságnál az Igazgatósági Mellékletben foglaltak szerint.

Az egyenlőtlen munkaidő beosztásban foglalkoztatottak napi munkaideje a munkában töltött napokon 4 óránál kevesebb és 12 óránál (az Mt. 92. § (2) bek. szerint foglalkoztatott készenléti jellegű munkakörnél - felek írásbeli megállapodása alapján - 24 óránál) több nem lehet, azzal, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

### **34. Rendkívüli munkaidő**

(Mt. 107 – 109. §)

(Díjazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

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

### **341. Rendkívüli munkavégzés elrendelés módjai**

(Mt. 108. §)

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

Egyéb esetekben:

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

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

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

### **342. Rendkívüli munkavégzés tilalmak és korlátozások**

(Mt. 113. § (2) c), (5), 114. § (1))

### **343. Rendkívüli munkavégzés mértéke**

(Mt. 109. §)

(Díjazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

- Az elrendelhető rendkívüli munka évenként 200 óra, a munkavállaló egyetértésével 300 óra (2012. évben 180 óra, munkavállaló egyetértésével 270 óra)
- Járművezetői munkakörben foglalkoztatottaknál túlmunka esetén a munkaidő és a munkaközi szünet(ek) együttes időtartama naponta 11 óra, a HÉV járművezetők esetében 12 óra lehet. A vezetéssel töltött idő mértéke a HÉV, villamos, fogaskerekű, autóbusz és trolibusz járművezetők esetében maximum 9,5 óra lehet.

### **35. Készenlét, ügyelet**

(Mt. 110 – 112. §)

(Díjazását a KSZ 5234. pontja tartalmazza)

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (**ügyelet**), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (**készenlét**).

A rendelkezésre állás elrendelése során a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – az Mt. 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

### **36. Rendkívüli berendelés**

(Mt. 108. §)

(Díjazását a KSZ 534. pontja tartalmazza)

Rendkívüli berendelésnek minősül, ha a munkavállalót napi munkaidejének befejezése és a következő napi munkaidejének megkezdése közötti időben munkavégzés céljából behívják.

### **37. Munkaközi és technológiai szünet**

(Mt. 103. §)

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

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

- 6 óránál nem hosszabb startoknál legalább 1x20 perc egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani, mely kiadható a munkaidő bármely részén,
- 6 óránál hosszabb, de 9 óránál nem hosszabb startoknál legalább 1x20 perc egybefüggő munkaközi szünetet, és 1x10 perces technológiai szünetet kell biztosítani, mely kiadható két részletben,
- 9 óránál hosszabb startoknál legalább 1x45 perc munkaközi szünetet és 1x15 perc technológiai szünetet kell biztosítani, mely kiadható két részletben.

#### **Általános szabályok:**

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

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

A munkaközi szünet kiadását - tömegközlekedési járművezetők kivételével – az Mt. 103. § rendelkezései szerint biztosítja a munkáltató.

Tömegközlekedési járművezetők részére a munkaközi szünet nem adható ki a munkakezdést követő első órában, valamint a munkavégzés utolsó órájában. Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünet az első rész végén vagy a második rész elején is kiadható. A munkaközi és technológiai szüneteket a munkáltató a menetrendek kialakításával biztosítja.  
E szabályoktól az Igazgatósági mellékletben el lehet térni.

### **38. Osztott munkaidő**

(Mt. 100. §)

(Díjazását a KSZ 5235. pontja tartalmazza.)

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

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

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

Autóbusz, trolibusz és metró járművezetők esetében osztott munkaidő hétfői és ünnepnapokon nem alkalmazható.

## IV. fejezet

### 4. Pihenőidő

#### 41. Napi pihenőidő

(Mt. 104. §)

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

#### 42. Heti pihenőnap, heti pihenőidő

(Mt. 105. § -106. §)

(Díjazását a KSZ 5231. pontja tartalmazza)

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ebben az esetben - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

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

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

A metró motorkocsi-vezetők, segédvezetők és a MILLFAV járművezetők részére hetente 42 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő jár, figyelembe véve a 3. pontban leírtakat.

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

A megszakítás nélkül üzemelő munkahelyeken a munkavállaló egybefüggően legfeljebb 6 munkanapra osztható be. A munkavállaló írásbeli kérelmére a

beosztásban maximum 9 nap munkavégzés rendelhető el, mely kérelem csak a tárgy évben vehető figyelembe. Ebben az esetben a pihenőnapok összevontan is kiadhatók.

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

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

A munkaidő hossza a pihenőnapon sem haladhatja meg a 12 órát

#### **43. Munkaszüneti nap**

(Mt. 102. §)

(Díjazását a KSZ 5232. pontja tartalmazza.)

#### **44. Szabadság<sup>1</sup>**

(Mt. 115. §, - 133. §)

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

A szabadság-jogosultság tekintetében munkában töltött időnek minősül

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

Az **alapszabadság** mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

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

---

<sup>1</sup> Módosult: 2014. január 1-jétől hatályos

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

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

#### **441. Szabadság kiadása<sup>2</sup>**

(Mt. 122.§ - 125.§)

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

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

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

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

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

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

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

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

---

<sup>2</sup> Módosult: 2014. január 1-jétől hatályos

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

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

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

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

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

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

2013. év vonatkozásában átmeneti szabályként az Mt. általános kerekítési szabályait kell alkalmazni oly módon, hogy a fél napot elérő töredéknapi egész napnak számít, az annál kevesebb pedig nem keletkeztet újabb szabadságnapot. Kivétel az, ha a munkavállaló a törvény és munkarendje szerint járó szabadságnapoknál kevesebbet tudott kivenni, mert akkor az egy napot el nem érő maradék órák minden esetben felfelé kerekítendők és egy többlet szabadságnapot eredményeznek.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az időarányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Amennyiben a munkavállaló nyilatkozik szabadságának kettőnél több részletben való kiadhatóságáról, az időpontokat a munkavállalóval egyeztetni és dokumentálni kell.

#### 442. Fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalók szabadságának kiadása<sup>3</sup>

A beosztás szerint kivethető műszakok száma a fordulószolgálatos/váltóműszakos munkavállalóknál a következő:

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

A szabadság elszámolását a műszak szerinti óráknak megfelelően kell végezni.

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

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

<sup>3</sup> Módosult: 2014. január 1-jétől hatályos

#### **443. Betegszabadság**

(Mt. 126. §)

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

#### **444. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság**

(Mt. 127 – 133. §)

#### **445. Pótszabadság**

##### **4451. Gyerekek után járó pótszabadság**

(Mt. 118. § (1)-(3))

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Gyermekek a pótszabadság szempontjából a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermeket kell tekinteni. A pótszabadság egyidejűleg mindkét szülőt megilleti. Szülőnek kell tekinteni a munkavállalót, ha

- a vér szerinti és az örök befogadó szülő, továbbá az együtt élő házastárs,
- aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- a gyám
- a nevelőszülő és a helyettes szülő.

##### **4452. Apák pótszabadsága**

(Mt. 118. § (4))

##### **4453. Fiatal munkavállalók pótszabadsága**

(Mt. 119. § (1))

##### **4454. Földalatti munka pótszabadsága**

(Mt. 119. § (2))

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

Nem teljes év esetén részarányos pótszabadság jár.

A KSZ Igazgatósági Mellékleteiben rögzíteni kell a földalatti munka és a két nap rekreációs pótszabadságra jogosult munkakörök jegyzékét és annak mértékét.

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

(Mt. 120. §)

#### **4456. Vezetők pótszabadsága**

- évi 5 munkanap pótszabadság jár a Kiemelt vezető és a Vezető I. kategóriába sorolt munkavállalóknak,
- évi 3 munkanap pótszabadság jár a Vezető II. és a Termelés-forgalomirányító I-II. **vezető** besorolású munkavállalóknak

#### **4457. Szabadidő-átalány**

Évente 6 munkanap szabadidő átalányra jogosultak a Vezérigazgató és Vezérigazgató-helyettesek, a Kiemelt vezető és a Vezető I. besorolású vezetők mellé beosztott titkárnők, amennyiben rendszeresen rendkívüli munkát végeznek.

#### **446. EÜ szabadnap**

A női járművezetők, női metró segédvezetők és női váltóőrök részére kérésükre havonta maximum 2 EÜ szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

## V. fejezet

### 5. A munka díjazása

(Mt.136.§ - 165.§)

### 51. Bérrendszerek és bérformák

(Mt.136.§ - 138.§)

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

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

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

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

### 52. A bérpótlék

(Mt.139.§ - 145.§)

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

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

### 521. Éjszakai munka pótléka

(Mt.142.§)

Éjszakai pótlékot csak a műszakpótlékban (KSZ 522. pont) nem részesülő egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalók részére lehet elszámolni.

Éjszakai munka pótléka a következő:

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

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

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

Az éjszakai munka folyamatosságát **megszakítja**:

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

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

A polgári védelmi műszaki berendezések szektor-próbáján, főpróbáján és az éjszakai gyakorlati oktatásán a műszakpótlékban egyébként nem részesülő egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai és szellemi munkavállalók részére a munkanap számától függetlenül a tényleges, éjszakai munkavégzés idejére 50% pótlék jár. Nappali egyműszakos munkarendben foglalkoztatott fizikai munkavállalók részére havi 3 nap éjszakai munkavégzés teljesítése esetén 50%-os pótlék jár visszamenőleg.

## **522. Műszakpótlékok**

(Mt.141.§)

### **I. Műszakpótlékra jogosultak köre**

A többműszakos munkaidő-beosztásban, valamint a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott fizikai munkavállalók, a termelés- forgalomirányítók, valamint a forgalmi végrehajtó szolgálatot ellátó szellemi munkavállalók.

A többműszakos munkahelyeken, munkakörökben minden munkavállaló, tehát az állandó második, vagy harmadik műszakban foglalkoztatott munkavállaló is jogosult műszakpótlékra.

### **Megszakítás nélküli munkarend**

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

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

Készenléti, vagy ügyeleti időre műszakpótlék nem számolható el.

## **II. Műszakpótlék mértéke**

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

### **Délutáni műszakpótlék mértéke:**

többműszakos munkaidő beosztásban az időarányos alpbér 15 %-a,  
megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottaknál az időarányos alpbér 20 %-a.

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

többműszakos munkaidő beosztásban az időarányos alpbér 30 %-a,  
megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottaknál az időarányos alpbér 40 %-a.

A délutáni és éjszakai pótlék mértékénél magasabb díjazás, illetve megszakítás nélküli pótlék a KSZ Igazgatósági Mellékleteiben előírható.

## **523. Egyéb bérpótlékok**

### **5231. Heti pihenőnapon végzett munka díjazása**

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

Ha a Társaság az elvont pihenőnap helyett másik pihenőnapot nem jelölt ki, vagy kijelölt ugyan, de a másik pihenőnapot a munkavégzést követő hónap végéig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig nem tudta biztosítani a heti pihenőnapon végzett munkáért a munkavállalónak a heti pihenőnapon végzett munka idejére járó munkabéren felül (munkabérré vetített) 100 %-os bérpótlék jár. A szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

### **5232. Munkaszüneti napon végzett munka díjazása**

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

Munkaszüneti napon történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót kétszáz százalék bérpótlék illeti meg. Ez a 200 % bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösd vasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén. Ez a díjazás a többműszakos munkavállalók közül azokat illeti meg, akik a munkaszüneti napon kezdik meg a munkát. Ha a munkaszüneti nap a munkavállaló heti pihenőnapjával esik egybe és munkára berendelik, a heti pihenőnapon végzett munka ellenértékére vonatkozó szabályok szerint díjazás vagy szabadidő is megilleti.

Ha a munkavállaló a munkaszüneti napra előírt munkaidején felül végez munkát, részére ezt a munkaidőt a rendkívüli munka díjazásának szabályai szerint is el kell számolni.

### **5233. A rendkívüli munkavégzés díjazása**

(Mt. 143. §)

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

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

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

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

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

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

Ezek a következők:

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

#### **b) Munkanapon végzett rendkívüli munka díjazása**

A rendes beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó, vagy (a havi beosztás alapján) havi munkaidőkereten felüli időben végzett munkára – a rendes munkabéren felül az alapbérre vetítve – 50 %, évi 151 órától 225 óráig teljesített túlórákra 75%, 226 órától 300 óráig teljesített túlórákra 100% bérpótlék jár.

2012. évben 135 óráig 50%, 136 órától 203 óráig 75%, 204 órától 270 óráig 100% bérpótlék jár.

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

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

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

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

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

A KSZ Igazgatósági Mellékleteiben megállapítható az előzőektől eltérő – a munkabért és pótlékat egy összegben magában foglaló – díjazás.

#### **5234. Készenlét és ügyelet bérpótléka**

(Mt. 144. §)

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

| <b>Megnevezés</b> | <b><i>munkavállaló által megjelölt helyen</i></b> | <b><i>a munkáltató által az adott ügyeleti munkakörhöz vagy feladathoz meghatározásra kerülő ügyeleti helyszínen</i></b> |
|-------------------|---|--|
| Készenlét         | 20%   | -  |
| Ügyelet           | -   | 90 %   |

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

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

#### **5235. Osztott munkaidő díjazása**

Az osztott munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a két munkaidőrész közötti megszakítás idejére díjazás illeti meg, melynek mértékét Igazgatósági Mellékletekben kell szabályozni.

#### **5236. Alagúti pótlék**

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

#### **5237. Csoportvezetői és autóbusz területi járművezetői csoportvezetői pótlék**

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

## **5238. Gyakorlati oktatást végzők pótléka**

### **a) Szakmunkások**

Gyakorlati oktatást végző szakmunkásokat – akiket munkáltatói jogkört gyakorlójának javaslata alapján az Oktatási Osztály vezetője bíz meg – a tényleges nevelési-oktatási (felügyeleti) tevékenység időtartamának figyelembevételével a következő pótlék illeti meg:

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

### **b) Járművezetők**

A gyakorlati oktatást végző járművezetők pótlékát az Igazgatósági Mellékletek szabályozzák.

## **5239. Veszélyességi pótlék**

Igazgatósági Mellékletekben foglaltak szerint.

## **5240. Vontatási pótlék**

**A csuklós autóbuszok és trolibuszok forgalmi gépkocsivezetőit** – kizárólag a forgalomban eltöltött időre – az alapbérre vetítve 20 %-os vontatási pótlék illeti meg.

**A tehergépkocsi-vezetőket** szóló járművek és belszolgálati járművek vontatásakor 20 %, csuklós járművek vontatásakor, illetve bármely jármű emelt vontatása esetén 30 % vontatási pótlék illeti meg, kizárólag a vontatás idejére.

## **5241. Kiemelt munkanapon végzett munka díjazása**

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

## **53. Egyéb díjazások**

### **531. Üzemanyag- és egyéb energia-megtakarítás térítése**

Az üzemanyag és egyéb energia-megtakarítás térítése az illetékes szakszervezetekkel érvényben lévő külön megállapodás szerint történik. A felek évente felülvizsgálják a szabályozást, és ha szükséges kezdeményezik a módosítását.

### **532. Tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételei és szempontjai, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszere**

A tömegközlekedési járművezetők egységes foglalkoztatási feltételeit és szempontjait, a minőségi prémiumok kifizetésének feltételrendszerét és elveit a KSZ 2. számú melléklete tartalmazza.

Az ágazati sajátosságok Igazgatósági Mellékletben szabályozhatók.

Felek vállalják, hogy a hatályos szabályozást felülvizsgálják és megállapodást kötnek, mely időpontig a jelen Kollektív Szerződés hatálybalépésekor érvényes KSZ 2. számú melléklet marad hatályban.

### **533. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás díjazása**

(Mt. 53. § (5))

A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

### **534. Rendkívüli berendelés díjazása**

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

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

### **535. Részmunkakörű munkavállalók külön díjazása**

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

### **536. Formaruha felvétel díjazása**

Telephelyi kiszolgálás hiányában, a formaruha felvételére az érintett főállású munkavállalók részére, az adott évben esedékes formaruha készlet szolgáltató által ténylegesen biztosított, igazolt, teljes körű felvételét követően egy alkalommal, egyösszegben bruttó 4.000 Ft/fő/év pótlék kerül kifizetésre, melyet a munkáltató 2015. január 1-től alkalmaz.

## **54. Díjazás munkavégzés hiányában**

(Mt.146.§ - 147.§)

### **541. Állásidő díjazása**

(Mt.146.§ (1); 147. §)

Igazgatósági Mellékletben szabályozható.

## **542. Mentésülés munkavégzés alól munkáltató hozzájárulása alapján**

(Mt.146.§ (2))

A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

## **543. Távolléti díj**

(Mt.146.§ (3))

A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a szabadság, pótszabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- amikor a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő
- szakszervezeti munkaidő-kedvezmény időtartamára
- üzemi tanács tagjának munkaidő-kedvezményének idejére
- ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát, a kieső időre
- járművezetői ismeretfelújító oktatásra, amennyiben a munkáltató megbízást ad a járművezetői tevékenységre.

### **5431. Távolléti díj számítása**

(Mt. 148. § - 152. §)

- a) Az új belépő munkavállalók távolléti díját a Munka Törvénykönyv 148-152. §. előírásai szerint kell megállapítani.
- b) Társaságnál már alkalmazásban álló munkavállalók esetében:
  - A korábbi hatályos KSZ szerint 2002. évben megállapított távolléti díjat évente a társasági bérfelvezetés %-ának megfelelő mértékkel kell növelni. Az így meghatározott távolléti díj különbözet, valamint az érvényes személyi alapbér együttesen biztosítja a távolléti díj összegét
  - A munkavállaló, amennyiben számára a Munka Törvénykönyv előírásai szerint számított távolléti díj a kedvezőbb, írásban kérheti, hogy számára a Munka Törvénykönyv 148-152. § alapján kerüljön kiszámításra a távolléti díj.

Ha a munkavállaló kérelmére a távolléti díj a Munka Törvénykönyv 148-152. § alapján került megállapításra, abban az esetben nincs lehetőség visszatérni a korábban megállapított távolléti díjra.

### **544. A betegszabadság díjazása**

(Mt. 146. § (5))

### **55. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum**

(Mt. 153. §)

### **56. A munkabér védelme**

(Mt.154.§ - 163.§)

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

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

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

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

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

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

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

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

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

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

## **561. Jogalap nélkül kifizetett munkabér**

(Mt.164.§)

A jogalap nélküli, tévesen kifizetett munkaberről vagy egyéb díjazásról a munkavállalót 60 napon belül írásban kell értesíteni és felszólítani a visszafizetésre. Ennek elmulasztása esetén a munkavállaló visszafizetésre csak akkor kötelezhető, ha a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

## **57. Prémiumrendszer**

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

Az így létrejött prémiumrendszer előre kitűzött, nevesített, feltételhez kötött juttatásnak minősül, és mint ilyet a munkavállalóval szemben kiszabható hátrányos jogkövetkezményként a Kollektív Szerződés 27. pontja szerint kötelezően alkalmazni kell.

Igazgatósági Mellékletben szabályozandó.

## 58. Társasági elismerések

A jutalomalap összege bruttó 105.000.- Ft, mely 2016-tól évente a mindenkori bérfejlesztés mértékével emelkedik a felek eltérő megállapodása hiányában.

### 581. BKV Zrt. Elismerő Oklevél

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

A kitüntetésben részesült munkavállalók jutalma a jutalomalap kétszerese.

### 582. Balázs Mór díj

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

### 583. Jubileumi elismerés

Az érintett munkavállalók elismeréséről külön szabályzat rendelkezik.

#### **Az érintett munkavállalókat megillető kitüntetések és jutalmazások**

– minden 10-50. évig jubiláló munkavállaló részére BKV Zrt. Oklevél kerül átadásra.

| <b>Jubileumi elismerésben beszámított<br/>évek száma</b> | <b>jutalomalap</b> |
|--|--------------------|
| 10   | 0,5 x              |
| 15   | 1,0 x              |
| 20   | 1,5 x              |
| 25   | 2,0 x              |
| 30   | 2,5 x              |
| 35   | 3,0 x              |
| 40   | 3,5 x              |
| 45   | 4,0 x              |
| 50   | 4,5 x              |

## 584. Balesetmentes közlekedés elismerése

A Balesetmentes Közlekedésért Oklevél elismerésben részesülő gépjárművezetőket, a trolibusz járművezetőket, a gépjárművezető képzést végző szakokatatókat, a villamos, a metró, a MILLFAV és a HÉV személy járművezetőket, a HÉV és villamos teherjárművezetőket és a járművezető képzést végző szakokatatókat, a társasági központi keret terhére – amennyiben sajtáthibás személyi sérüléssel járó balesetet, vagy sajtáthibás **60.000 Ft feletti** kárt nem okoztak – a következő jutalom illeti meg.

| Teljesített km                             |   | jutalomalap |
|--|---|-------------|
| 250.000 km                                 | " | 0,5 x       |
| 500.000 km                                 | " | 1,0 x       |
| 750.000 km                                 | " | 2,0 x       |
| 1.000.000 km                               | " | 3,0 x       |
| Minden további 250.000 km teljesítése után |   | 3,0 x       |

1994. január 1. után belépett munkavállaló esetében csak a Társaságnál teljesített kilométereket lehet a jutalomösszeg meghatározásánál figyelembe venni. Az elismerések átadására az előző lezárt év teljesítését követően minden év márciusában kerül sor. (A Metró területén kétszeri kifizetés is lehetséges.)

Az éves kifizetést megelőző időpontban történő nyugdíjazás esetén a nyugdíjba vonuló munkavállaló részére a kifizetés előre hozandó.

Amennyiben a nyugdíjba vonuláskor az elismerés nem kerülhetett átadásra km. teljesítés hiányában, úgy az esetleges nyugdíjas foglalkoztatás során teljesített km-eket összeszámítással figyelembe kell venni.

## 585. BKV Zrt. Emlékplakett

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

Az évente kiadható keret meghatározásáról és területi felosztásáról, valamint a – személy szerinti munkáltatói felterjesztés és igazgatói javaslat alapján – BKV Zrt. Emlékplakett adományozásáról a Társaság vezérigazgatója dönt.

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

Az anyagi elismerés mértéke: a jutalomalap háromszoros összege.

Az anyagi elismerés fedezete az e célra engedélyezett keret terhére biztosítható.

## 586. Kiváló véradók elismerése

A kiváló véradók elismeréséhez a Társaság a korábbi évek gyakorlatának megfelelően hozzájárul.

## **587. Egyéb jutalmazás**

A Társaság a kiemelkedő munkát végző munkavállalóit egyéni teljesítés, illetve komplex értékelés alapján jutalomban részesítheti.

A jutalmazási elveket az illetékes partner szakszervezetekkel egyetértésben kell kialakítani a mindenkori társasági előírásoknak megfelelően a munkavállalók nagyobb csoportját (150 fő vagy az érintett szervezeti egység 25 %-a) érintő esetekben.

## **59. A járművezetői jegyértékesítés**

A járművezetői jegyértékesítés jutaléka a mindenkori Igazgatósági Mellékletben kerülhet szabályozásra

## VI.

### 6. Kártérítési felelősség, munkaügyi vita

#### 61. A munkáltató kártérítési felelőssége

(Mt.166 –178. §)

#### 62. A munkavállaló kártérítési felelőssége

(Mt. 179-191. §)

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt (ide értve a hatályos Közzolgáltatási Szerződés alapján a megrendelő által a munkavállaló kötelezettségszegése miatt a Társaságra kiszabott kötbért) köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Az előzőekben meghatározott feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

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

#### 621. A kár megtérítésének mértéke

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

- Szándékos károkozás esetén,
- jegyzék vagy elismervény alapján megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ, vagy kezel, kivétel, ha a munkavállalót bizonyítottan fizikai támadás, illetve a munkavégzés során munkabaleset, vagy úti baleset éri, továbbá, ha a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő,
- a pénztáros, a pénzkezelő, vagy értékkezelő az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében, az előző bekezdésben meghatározott jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség, kivétel, ha a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő,

## **622. Gondatlan károkozás esetén**

- a munkavállaló **kettő havi távolléti díjának mértékéig** tehető felelőssé. Ha az okozott kár ennél kevesebb, a kártérítés összege ehhez igazodik.
- **Maximum háromhavi távolléti díjával** felel a munkavállaló a **súlyos gondatlansággal** okozott kárért
- **Maximum négyhavi távolléti díjával** felel a munkavállaló a **kirívóan súlyos gondatlansággal**, illetve gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért.

### Súlyos gondatlanság:

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

### Kirívóan súlyos gondatlanság:

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

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

A kártérítési eljárásra vonatkozó szabályokat a KSZ 4. sz. melléklete tartalmazza.

## **624. A kártérítési eljárásban figyelembe vehető kár összegének meghatározása**

### **6241. Javítható rongálás esetén**

A Társaság által történő javításnál a kár összege a felhasznált anyag költsége, külső javítás esetén pedig a kiszámlázott javítási díj

### **6242. Megsemmisülés, használhatatlanná válás, hiány esetén**

A kár összegét a károkozás feltárása időpontjában érvényes fogyasztói ár (beszerzési ár) alapján az eszköz aktuális műszaki állapotának, azaz elhasználódásának a figyelembevételével kell meghatározni.

A kár összege tárgyi eszköznél nem lehet kevesebb, mint a könyv szerinti érték (nettó érték), készlet esetén pedig az állapotnak megfelelő készlet átlagár (nyilvántartási ár).

## 6233. Kárt eredményező intézkedés,

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

## 63. Munkavállalók leltárhiányért fennálló felelőssége

(Mt. 182-188. §)

1. A raktári felelősség szempontjából **raktárnak nevezzük** a térnek azt a részét, amelyben egy gazdálkodó szervezet raktározási tevékenységet folytat. Raktár lehet nyitott, fedett, de minden esetben körülzárt terület.

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

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

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

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

- b) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki két egymást követő leltározási időszakra (leltáridőszak) legalább a felében az adott munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.
- c) A leltárhiányért fennálló felelősség csak azt a munkavállalót terheli, akivel a munkáltató erre nézve a munkaszerződés részeként a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodást kötött.
- d) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

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

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

### 3. Felelősség mértéke:

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

- a) Ha a munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, ahol az átvett anyagokat, árukat (raktári készleteket), tárgyi eszközöket állandóan **egyedül kezeli**, a leltárhiány **teljes összegéért felel**.
- b) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának **4 havi** együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi. A munkavállaló legfeljebb **négyhavi távolléti díja** mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

### 4. Eljárás

- a) A kártérítési eljárás a 4. sz. melléklet szerint történik.
- b) A leltárhiányért megállapított kártérítési felelősség esetén a munkáltató közvetlen kártérítéssel 80.000 Ft összegig kötelezheti a munkavállalót, ezen összeg felett (a Jogi Igazgatóságon keresztül a peres) a bírósági vagy más hatósági eljárás megindítása iránt kell intézkednie a törvényes határidőn belül.

## 64. Munkaügyi vita

(Mt. 285-290. §)

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

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

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

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

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

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A munkavállaló

- a) Mt. 40. § szerinti felmondásával, vagy
- b) Mt. 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával

kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

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

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

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

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

## **65. Munkaügyi Bizottságok**

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

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

### **Összeférhetlenségi szabályok:**

- a) Nem járhat el adott ügyben az a tag:
  - akitől az ügy tárgyilagossága és elfogulatlan elbírálása nem várható el, (kérésre vizsgálendő)
  - aki az eljárást indító munkavállaló hozzátartozója,
  - aki az eljárást megelőző vizsgálatban, eljárásban - mely alapján született döntése miatt a munkavállaló a Bizottsághoz fordult - érintett volt.

Amennyiben a Munkaügyi Bizottság elnöke, vagy bármely tagja, munkavállaló vagy egyéb személy által tett bejelentés alapján észleli a kizárási okot saját magával, vagy a Bizottság más tagjával szemben, azt jeleznie kell az elnök felé, aki tájékoztatja ezen tényről a Bizottság tagjait, ezzel egyidejűleg az érintett tagnak az adott munkaügyi bizottsági eljárásból történő kizárásáról gondoskodik. Az elnökkel szembeni kifogás esetén az elnök-helyettes jár el.

- b) Összeférhetetlen az ügyben az a Munkaügyi Bizottság, amelybe azon üzemi tanács delegált tagot, mely üzemi tanácsnak az eljárást indító munkavállaló tagja. Amennyiben az adott ügyben eljáró Munkaügyi Bizottság összeférhetetlensége megállapításra kerül, úgy helyette a jogi és humánpolitikai igazgató által kijelölt másik Munkaügyi Bizottság tárgyalja az ügyet. Ebben az esetben a Munkaügyi Bizottság 5 munkanapos döntéshozatali határideje 2 nappal meghosszabbodik.

## **66. Kollektív munkaügyi vita**

(Mt. 291-293. §)

## VII.

### 71. Utazási kedvezmények

A Társaság természetbeni juttatásként a BKV Zrt. menetrendszerinti járatainak teljes hosszán díjtalan utazásra jogosító igazolvánnyal látja el

- a) főállású teljes munkaidős munkavállalóit,
- b) főállású részmunkaidős (legalább napi 4 órában foglalkoztatott munkavállalóit,
- c) a BKV Zrt. szakszervezeteinek függetlenített munkavállalóit,
- d) a BKV Zrt.-től nyugdíjba vonult munkavállalóit, amennyiben a Menetkedvezményi Utasításban előírt jogosultság feltételeinek megfelelnek, ha az a Társaság részére adófizetési kötelezettséggel nem jár,
- e) próbaidős munkavállalóit (belépésüktől a próbaidő leteltéig időszakos utazási igazolvánnyal kell ellátni),
- f) az a.) és b.) alponton túli esetben munkaviszony keretében legalább havi 80 órában foglalkoztatott munkavállalókat,
- g) a szakmai gyakorlatot végző szakmunkástanulóit,
- h) a BKV Zrt.-től korhatár előtti ellátásba vonuló munkavállalóit, amennyiben a Menetkedvezményi Utasításban előírt jogosultság feltételeinek megfelelnek, ha az a Társaság részére adófizetési kötelezettséggel nem jár.

Az a-c) pontig felsoroltak 2 fő, a d) pontban felsoroltak 1 fő közös háztartásban élő családtagja – kivéve a b) pontban felsoroltak közül a nem BKV Zrt.-s nyugdíjas foglalkoztatottak hozzátartozói – azonos utazási kedvezményre jogosultak, ha az a Társaság részére adófizetési kötelezettséggel nem jár.

Az e-h) pontban felsoroltak családtagjai utazási igazolványra nem jogosultak. A méltányossági alapon juttatható utazási igazolványok elbírálási, engedélyezési jogkörét a Menetkedvezményi Utasítás szabályozza.

### 711. Munkabajárással kapcsolatos költségtérítés

(39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről)

### 72. Üdültetés

A Társaság munkavállalói, nyugdíjasai, a szakszervezetek tisztségviselői, valamint az előbbieken felsoroltak közeli hozzátartozói részére üdülési lehetőséget biztosít a saját üdülőben, a kapacitás mértékéig.

## **73. Segélyezés**

Társaságunk a likviditási lehetőségek függvényében méltányossági alapon (szülés, hosszantartó betegség, kórházi ápolás, temetés stb.) segínyt biztosít a munkavállalók, valamint a Társaság nyugdíjasai részére a Segélyezési Szabályzat szerint.

## **74. Társasági munkavállalók lakásépítési és vásárlási támogatása**

A Társaság lakásépítésre, vásárlásra, családi ház szobával történő bővítésére, tetőtér beépítésére lakáscélú kamatmentes kölcsönt folyósít munkavállalóinak. A lakáscélú kölcsön a munkáltató által nyújtott, pénzügyi intézmény útján kifizetett – társasági forrásból finanszírozott – olyan lakás építéséhez, vásárlásához, bővítéséhez adható amely nem haladja meg a jogszabály szerinti méltányolható lakásigény mértékét. Bővítésnek számít, ha a családi ház alapterületre is nagyobb lesz.

A lakáscélú kölcsön forrása a Társaság „Lakásépítési Alapszámlája”, mely a munkavállalók által visszafizetett kölcsöntörlesztéseket, és a fennálló tartozások egyösszegű befizetéseit tartalmazza. Kölcsön a rendelkezésre álló kereten belül adható a vonatkozó Vezérigazgatói Utasítás szerint.

### **A lakáscélú kölcsön igénylésének feltételei**

#### **1. Támogatás általános feltételei**

- legalább három éves betöltött folyamatos BKV Zrt. munkaviszony,
- szociális körülmények,
- jogszabályi előírások betartása
- támogató munkahelyi vélemény (munkáltatói jogkört gyakorló és a helyi Üzemi Tanács együttes javaslatával).

#### **2. Kölcsön igényelhető**

- családi ház építéséhez (ehhez kapcsolódó lakószobával történő bővítéshez, tetőtér beépítéshez), amennyiben a telek tulajdonosa a kölcsönt kérelmező (amennyiben nem tulajdonos a munkáltatói kölcsön szerződés megkötéséig tulajdonjogot szerez),
- önálló lakást eredményező emeletráépítéshez, ugyanazon telken önálló lakás építéséhez, abban az esetben, ha a munkavállaló jelenleg nem tulajdonosa a lakóépülettel rendelkező ingatlanoknak, de az építendő lakás a munkavállaló tulajdonába kerül,
- öröklakás, családi ház megvásárlásához,
- nagyobb alapterületű, komfortosabb öröklakásra vagy családi házra történő cseréhez,
- új építésű lakás építtetéséhez,
- önkormányzati bérlakás megvásárlására, amennyiben a vételár egyösszegben kerül megfizetésre és a munkavállaló tulajdonossá válik.

Ismételt kölcsön kérelem csak a korábbi kölcsön rendezése után bírálható el.

A visszafizetési futamidő maximum a mindenkorin öregségi nyugdíj megkezdési idejéig terjedhet.

### 3. Nem folyósítható kölcsön

- önkormányzati bérlakás megvásárlására, amennyiben a munkavállaló több éves részletfizetésre veszi meg az önkormányzattól és csak azt követően válik tulajdonossá,
- **nem lakás céljára szolgáló épület** (pl. hétvégi ház, üdülő, gazdasági épület) építéséhez, vásárlásához,
- pénzügyi hitel törlesztésére, kiváltására,
- a munkahelytől 50 km-t meghaladó távolságra,
- lakástulajdona, hasznélvezeti joga vagy bérleti jogviszonya van, és azt az újabb lakás szerzése érdekében nem értékesíti, bérleti jogviszonyát nem szünteti meg,  
**Kivétel**, ha a munkavállalónak a 12/2001(I.31.) Korm. Rendelet 2.§. (4) szerinti tulajdona van.

### 4. A kölcsön mértéke

A Társaság a munkavállalónak – kérésére – a társasági folyamatos munkaviszonyától függően legfeljebb 3.000 e Ft kölcsönt folyósíthat (a táblázat szerint).

A kölcsön felső határa a következő:

| Társasági betöltött folyamatos munkaviszonytól-ig (év) | kölcsön összege e Ft |
|--|----------------------|
| 3-5  | 800                  |
| 6-10   | 1.500                |
| 11-15  | 2.500                |
| 15 év felett   | 3.000                |

Az öt évnél régebben felvett kölcsön egyösszegű visszafizetése esetén a Társaság a fennálló tartozás 40 %-át elengedi a még Társaságunknál dolgozó munkavállalók esetében, amennyiben a munkáltatói kölcsönén hátralék (fizetési elmaradás) nem jelentkezik.

A kölcsön kérelmeket negyedévenként – a vezérigazgató átruházott jogkörében az azzal megbízott vezérigazgató-helyettes/igazgató és a Központi Üzemi Tanács együttdöntése alapján – kell elbírálni.

## 75. Munkásszállók

A Társaság kedvezményes elhelyezést továbbra is biztosítja a Kollektív Szerződés hatályba lépésekor ott lakó, a vidéki állandó bejelentett lakással rendelkező munkavállalói részére.

A munkásszállóra csak ideiglenes jelleggel lehet bejelentkezni. A társasági munkaviszony megszűnése esetén el kell költözni, és ki kell jelentkezni.

A munkásszállón lakók jogait és kötelezettségeit részleteiben a munkásszálló Házirendje tartalmazza. A szabályok megsértése esetén az elhelyezést az

üzemeltetésért felelős szakterület kezdeményezésére, a munkáltatói jogkört gyakorló egyetértésével megvonható.

A munkásszálló térítési díjak évenkénti felülvizsgálatot követően – minimum az infláció mértékének megfelelően – módosulnak.

## **76. Előlegkeret**

A munkáltató a tárgyhót megelőző havi bértömeg 2 %-a mértékéig előleget adhat.

Az előleg kiutalásának engedélyezését a munkáltatói jogkört gyakorlója írja alá. Munkabérelőleg a főállású munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérésére, anyagi terhet jelentő, rendkívüli személyes vagy családi okaira tekintettel adható. Az előleg összege a munkavállaló egyhavi bruttó alapbére, de maximum a mindenkori minimálbér ötszöröse lehet, (a mindenkori szja. törvény figyelembevételével) melyet legkésőbb 6 hónap alatt kell visszafizetni. Ismételt igénybevételre az előző előleg visszafizetését követő 4 hónap elteltével kerülhet sor.

## **77. Választható béren kívüli juttatások (Cafeteria)**

Az éves cafeteria keretösszegének meghatározása és a vonatkozó keretszabályozás kialakítása a szakszervezetekkel egyetértésben történik. A cafeteria rendszer bevezetésének időpontjától a cafeteria rendszer hatálya alá tartozó munkavállalókra a KSZ 79. pontja nem alkalmazandó.

## **78. Jogsegélyszolgálat**

A jogsegélyszolgálat jogi védelmet, jogi tájékoztatást, tanácsadást, a szükséges mértékű segítségnyújtást és jogi képviseletet ad a Részvénytársaság összes munkavállalójának és nyugdíjasának.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben, a Társaságon kívüli személlyel, gazdasági társasággal stb. kerül jogvitába – a Részvénytársaság Vezérigazgatójának egyéni mérlegelése és döntése alapján – a Társaság a munkavállaló jogi képviseletét biztosítja.

A jogsegélyszolgálat költségeinek megosztásáról a felek az Együttműködési Megállapodásban rendelkeznek. A jogsegélyszolgálat 2012. szeptember 1-től kezdi meg működését. Külső jogi képviselő megbízásáig a feladatot belső jogász is elláthatja a jogszabályok keretei között. A megállapodás létrejöttéig a költségeket a munkáltató viseli.

## 79. Étkezési utalvány

A Társaság 2015-ben 5.000 Ft/fő/hó mértékben Erzsébet utalványt biztosít a külső besegítő és a tanuló/hallgatói jogviszony mellett nyári szünetben foglalkoztatott munkavállalók részére, amennyiben a kiadás időpontjában a Társaság állományában vannak.

Az étkezési utalvány utólag legkésőbb a tárgyhót követő hó 10-ig kerül kiadásra.

A juttatás a teljesített óráknak megfelelően, időarányosan az alábbiak szerint jár:

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| 60-80 óra/hó közötti teljesítésnél  | 2.300,-Ft |
| 81-120 óra/hó közötti teljesítésnél | 3.400,-Ft |
| 120 óra/hó feletti teljesítésnél    | 5.000,-Ft |

Étkezési utalványra nem jogosultak

- a be- és kilépő munkavállalók a Társasághoz való be- és kilépés hónapjában,
- a szakmunkástanulók és a Társaságnál szakmai gyakorlatot végzők,
- a szülési szabadságon lévők a szülési szabadság megkezdését követő hónaptól,
- a 30 napon túli betegállományban lévők, a passzív állományba helyezést követő hónaptól, kivéve a munkabaleset miatti betegállományt,
- az egy hónapon belül öt munkanapot meghaladó fizetés nélküli szabadságon lévők az adott hónapban,
- passzív állományból visszatérők az adott hónapban, amennyiben a passzív állományú távollét az öt munkanapot meghaladja,
- az igazolatlanul távollévők tárgyhónapban,
- a munkavégzés alól felmentett munkavállalók a felmentés megkezdését követő hónaptól,
- az egyéb fel nem sorolt bármilyen címen passzív állományba kerülést követő hónaptól.

Az étkezési utalvány a kijelölt helyeken, az utalványon rögzített vásárlásra jogosít. A pályázatok a szakszervezetek bevonásával kerülnek elbírálásra.

## Záradék

1. A felek egyeztetést kezdeményeznek a jövedelem-csökkenés elkerülése érdekében, hogy a 299/2011.(XII.22.) Kormányrendelet elvei ne sérüljenek. A tárgyalások keretében a Felek 2012. november 15. napjáig megállapodnak a jubileumi elismerés, illetve a cafeteria juttatások tekintetében, amely keretében az Üzleti terv és a Közzolgáltatási Szerződés keretszámainak és a társaság finanszírozási lehetőségeinek túllépésére nem kerülhet sor.
2. Az új előírások következtében szükséges menetrend-átdolgozásokat a Munkáltató 2012. szeptember 30-ig végzi el.

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

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

A Munkaügyi Osztály módosításaival együtt nyilvántartja a Társaság hiteles, eredeti, aláírt Kollektív Szerződését.

A jelen Kollektív Szerződést megkötöttnek tekintjük és azt aláírásunkkal igazoljuk.

Budapest, 2012. június 29.

**Szakszervezetek nevében:**

**Munkáltató nevében:**

.....  
Autóbuszvezetők Nemzeti Közlekedési  
Szakszervezete  
Békési László Gábor Elnök s.k.

.....  
Bolla Tibor s.k.  
vezérigazgató

.....  
BKV Fürst Közlekedési Szakszervezet  
Gólián Zsolt Elnök s.k.

.....  
BKV Fürst Busz Üzemegység Munkástanácsa  
Fi Kálmán Elnök s.k.

.....  
Budapesti Közlekedésépítő és Fenntartó  
Dolgozók Szakszervezete  
Józsa Györgyné Elnök s.k.

.....  
Budapesti Közlekedési Részvénytársaság  
HÉV Dolgozók Szakszervezete  
Győri Tamás Elnök s.k.

.....

Budapesti Közlekedési Részvénytársaság  
Gazdasági Igazgatóság Szakszervezete  
Székely Ferencné Elnök s.k.

.....  
Budapesti Közlekedési Részvénytársaság  
Központi Dolgozók Szakszervezete  
Csimár Pálné Elnök s.k.

.....  
Budapesti Trolibuszközlekedési Dolgozók  
Szakszervezete  
Szabó István Elnök s.k.

.....  
Fővárosi Villamosvasutak Szakszervezete  
Csete Gyuláné Elnök s.k.

.....  
Cinkota Autóbusz Közlekedési  
Szakszervezet  
Nemes Gábor Elnök s.k.

.....  
Cinkota Buszgarázs Független  
Szakszervezete  
Banos József Elnök s.k.

.....  
Forgalmi és Kereskedelmi Igazgatóság  
Dolgozóinak Szakszervezete  
Korompai Péter Elnök s.k.

.....  
Forgalmi és Műszaki Tömegközlekedési  
Dolgozók Szabad Szakszervezete  
Ferencsik József Elnök s.k.

.....  
Fővárosi Közlekedési Dolgozók  
Demokratikus Szakszervezete  
Jáger István Elnök s.k.

.....  
Független HÉV Szakszervezet  
Mihály Krisztián s.k.

.....  
Jegyellenőri Szakszervezet  
Gerzsenyi Csaba Elnök s.k.

.....  
Kilián Autóbusz Üzemegység  
Szakszervezete  
Horváth János Elnök s.k.

.....  
Kőbánya Autóbusz Szakszervezet  
Vadicska László Elnök s.k.

.....  
Közlekedésben és Áramellátásban  
Dolgozók Szakszervezete  
Hámornyk Péter Elnök s.k.

.....  
Közlekedési Független Szakszervezet  
Kovács Attila Elnök s.k.

.....  
Metró É-D-i Forgalmi Dolgozók  
Független Szakszervezete  
Fehér Lajosné Elnök s.k.

.....  
Metró Észak - Déli Motorkocsivezetők  
Független Szakszervezete  
Gelencsér László Elnök s.k.

.....  
Metró Közlekedési Dolgozók  
Szakszervezete  
Gulyás Attila Elnök s.k.

.....  
Óbuda Autóbusz Szakszervezete  
Tiszperger Attila Elnök s.k.

.....  
Récsei Autóbusz Üzemegység  
Szakszervezete  
Farkas László Elnök s.k.

.....  
Villamos Független Szakszervezet  
Kukor Gyula Elnök s.k.

## A kártérítési eljárás szabályai

### I.

#### Kártérítési eljárás

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 179.§. alapján a munkáltatónak okozott kárért a munkavállalót kártérítési kötelezettség terheli.

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

A kártérítési felelősséggel és annak mértékével kapcsolatban az Mt. XIV. fejezete és a Kollektív Szerződés VI. fejezete a "munkavállaló kártérítési felelőssége" rendelkezéseit kell alkalmazni.

A kártérítési eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény figyelembevételével kell kezelni. Ahhoz illetéktelen személy hozzájutását meg kell akadályozni.

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

### II.

#### Az eljárás lefolytatásában résztvevők

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

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

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

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

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

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

## 1./ A munkáltatói jogkör gyakorlója

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

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

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

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

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

A felettes munkáltatói jogkört gyakorló kizárási okra való hivatkozás esetén köteles megvizsgálni a körülményeket, és amennyiben a jogkört gyakorlójának kizárási okot lát, köteles a kizárási okot jelezni a munkáltatói jogkört gyakorló felé.

<sup>1</sup> Mt. 294.§. (1) bek. b) pont hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, a mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, testvér, valamint az élettárs.

indokolt, úgy 5 munkanapon belül írásbeli megbízással gondoskodnia kell másik munkáltatói jogkört gyakorló kijelöléséről. Ha a feltárt körülmények nem alapozzák meg a munkáltatói jogkört gyakorló kizárását, úgy kötelezni kell az eljárás lefolytatására és a határozat meghozatalára.

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

### III. Elévülés

A munkaviszonyból származó igények 3 év alatt évülnek el.

A bűncselekménnyel okozott kárért az azt okozó 5 évig vonható felelősségre, illetőleg ha a büntetethezesség elévülési ideje ennél hosszabb, úgy annak megfelelő időtartamig (Mt. 286.§. (2) bekezdés).

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

### IV. Az eljárás megindítása és lefolytatása

„A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.” Mt. 179.§.(1) bekezdés.

Az előző mondatban foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. Mt. 179.§.(2) bekezdés.

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

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

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



dr. Környei Éva  
jogtanácsos

**A vizsgálat lefolytatása során:**

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

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

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

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

**V.****A kár mértéke és összegének meghatározása**

A kár összegének meghatározásánál az Mt. 179. §. és a Kollektív Szerződés VI. fejezet 623. pontjában foglaltakat kell figyelembe venni.



dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

**A kártérítés mértéke**

A kártérítés mértékére a Munka Törvénykönyve 229.§. (6) bekezdését, a 179.§. - 188.§ rendelkezéseit, valamint a Kollektív Szerződés VI. fejezetének rendelkezéseit kell alkalmazni.

A Kollektív Szerződés 624. pontja alapján a munkáltató 80.000 Ft-ot **meg nem haladó mértékben közvetlenül** érvényesítheti a munkavállalóval szembeni igényét **fizetési felszólítással**.

Amennyiben a kártérítésre kötelezés a Kollektív Szerződés 624. pontjában foglalt összeget meghaladná, úgy **fizetési felszólításban** kell a munkavállalót a kár megtérítésére kötelezni.

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

**A leltárhiányért fennálló felelősség**

A raktári leltárhiány esetén a kártérítés mértékét az Mt. 182-188.§-ai, valamint a Kollektív Szerződés 63. pontja szerint kell megállapítani.

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

**VI.****A fizetési felszólítás**

A munkavállalóval szemben fennálló kártérítési kötelezettség fizetési felszólítással is érvényesíthető.

A munkavállaló kártérítési felelősségét a munkáltató megvizsgálja (eljárás). Minden megindított eljárást határozattal vagy fizetési felszólítással kell befejezni.

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

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

---

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

**Fizetési felszólítást** kell kibocsátani, amennyiben a tényállás tisztázása során a munkavállaló kártérítési felelőssége megállapítást nyert.

#### **A fizetési felszólítás formai kellékei**

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

- ◆ a munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységének megnevezését,
- ◆ a szervezeti egységnél, kártérítési ügyként nyilvántartott sorszámát,
- ◆ a kártérítésre kötelezett munkavállaló személyi adatait, úgymint:
  - nevét, (leánykori nevét),
  - születési helyét, idejét,
  - anyja nevét,
  - pontos munkaköri beosztását,
  - pontos munkavégzési helyét,
  - lakcímét,
  - kilépett munkavállaló esetén a munkaviszony megszűnésének időpontját,
- ◆ a jogszabályi hely megjelölését,
- ◆ a kártérítés alapjául szolgáló cselekmény időpontját, rövid leírását, a keletkezett kár összegét (akkor is, ha az ügy kivizsgálása során jegyzőkönyv, vizsgálati anyag készült),
- ◆ a kiszabott kártérítés összegét,
- ◆ az esetleges részletfizetés engedélyezését,
- ◆ a jogorvoslati lehetőséget.


##### **Indokolás:**

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

##### **Aláírás**

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

A kártérítési eljárásban használható nyomtatványokat vezérigazgatói utasítás szabályozza.

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

A fizetési felszólítást kapják: egy példányt a kártérítésre kötelezett, a további példányokat a hatályos rendelkezések szerint kell elkészíteni.

### **Kézbesítés**

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

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

A kézbesítésre egyebekben az Mt. 24. §-ában foglaltak az irányadók.

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

## **VII.**

### **A kártérítési összeg megfizetése**

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

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

A megtámadás hiányában jogerőssé vált felszólítás végrehajtásáról a munkáltatói jogkört gyakorló köteles gondoskodni. A munkáltatói jogkört gyakorló feladata figyelemmel kísérni a fizetési felszólítás alapján történő levonás megkezdését, illetve befizetés, a levonások teljesülését a Könyvelési és Mérleg Osztály adatszolgáltatása alapján.

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

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

### VIII. Jogorvoslati eljárások

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

A munkavállaló a fizetési felszólítás ellen a közléstől számított **30 napon belül keresettel** fordulhat a **Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz**. Amennyiben a munkavállaló olyan telephelyen végez munkát, amely a Budapest Főváros közigazgatási határán kívül esik (pl. HÉV Szentendre, Ráckeve, Dunaharaszti), abban az esetben a keresetet a Pest Megyei Munkaügyi Bírósághoz kell benyújtani. A Munka Törvénykönyve 287. § (5) bek. rendelkezése alapján, a kereset benyújtásának az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van.

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


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

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

### IX. Mentesítés, leírás

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

Amennyiben a fizetési felszólításban foglaltak behajtására nincs lehetőség, mert pl.: a kötelezett elhunyt és nincs hagyatéka, vagy fellelhetetlenné vált és felkutatásának költsége nincs arányban a várhatóan befolyó összeggel, úgy a Jogi Igazgatóság vezetője az illetékes terület megkeresésére javaslatot tesz az összeg veszteségként

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

történő leírására. A leírásról a Társaság Gazdasági Vezérigazgató-helyettese jogosult dönteni.

#### X.

#### Munkáltatót terhelő kártérítési kötelezettség intézése

Az Mt. 166-178. §-aiban nevesített munkáltatói kártérítési felelősség körében felmerülő ügyekben a munkáltatói jogkör gyakorlója jár el. A kártérítést a munkáltató a kártérítési felelősség írásbeli elismerésétől számított 30 napon belül fizeti meg a munkavállaló számára.

**A munkabalesetből, illetve foglalkozási megbetegedésből eredő károk megtérítésének rendjét a Munkavédelmi Szabályzat 8.6. pontja szabályozza.**



dr. Környei Éva  
jogtanácsos



## I.

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

A Munka Törvénykönyve 56. §-a, valamint a Kollektív Szerződés 27. pontja alapján.

A munkáltatót a jogkör gyakorlása valamennyi vele munkaviszonyban álló munkavállalóval, így a nyugdíjas és további munkaviszonyt létesítő munkavállalóval (régén másodállás és mellékfoglalkozás) szemben is megilleti. Az eljárás során alkalmazható intézkedéseket a Kollektív Szerződés 27. pontja határozza meg.

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

Az eljárás során keletkezett iratokat a személyiségi jogokra tekintettel az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény figyelembevételével kell kezelni. Ahhoz illetéktelen személy hozzájutását meg kell akadályozni.

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

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

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

## II.

**Az eljárás lefolytatásában résztvevők**

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

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



dr. Környei Éva  
jogtanácsos

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

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

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

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

A kijelölésre a vezérigazgató vagy a humánpolitikai igazgató jogosult.

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

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

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

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

---

\*<sup>1</sup> Mt. 294.§. (1) bek. b) pont hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, a mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, testvér, valamint az élettárs.

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

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

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

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

### III.

#### Határidők

A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni (elévülés).

### IV.

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

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

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

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



dr. Környei Éva  
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

### A vizsgálat lefolytatása során

- a vizsgálat alá vont munkavállaló terhére és javára szolgáló körülményeket fel kell deríteni,
- a bizonyítási teher a munkáltatót terheli,
- a vizsgálat során tanukat meg lehet hallgatni és bizonyítékokat más egységtől be lehet/kell szerezni,
- a vizsgálat alá vont munkavállaló számára a jogkört gyakorlónak a személyes meghallgatás lehetőségét biztosítani kell a határozat meghozatala előtt. A munkavállaló írásban köteles nyilatkozni, ha a személyes meghallgatás lehetőségével nem kíván élni. A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni, amit az eljárás alá vonttal alá kell íratni. Ha az aláírást a munkavállaló megtagadja, úgy ezt a tényt rögzíteni kell a jegyzőkönyvben. Ha a jegyzőkönyv nem, vagy nem úgy tartalmazza az elmondottakat, ahogy azok elhangzottak, úgy a munkavállaló erre vonatkozó észrevételét közölheti és a jkv. pontosítását kérheti, a munkavállaló kérésére nyilatkozatát szó szerint kell rögzíteni,
- a felvett jegyzőkönyv másolati példányát a meghallgatottnak, s amennyiben tanú meghallgatása is szükségessé válik, a tanúnak is át kell adni,
- a vizsgálat lezárásakor ezt a tényt és a megállapításokat a munkavállalóval közölni kell.

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

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

### V. A határozat

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

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

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos

Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Befejeződik az eljárás, ha a tényállás tisztázást nyert.

**Rendelkező rész** tartalmazza:

- a munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységének megnevezését, valamint pontos címét,
- az egységnél (szakterületnél) intézkedés nyilvántartott sorszámát,
- az eljárás alá vont munkavállaló személyi adatait, úgymint:
  - nevét, (születési nevét),
  - anyja nevét,
  - születési helyét, idejét,
  - pontos munkaköri beosztását,
  - pontos munkavégzési helyét,
- a felelősségre vonás alapjául szolgáló cselekmény rövid leírását (akkor is, ha az ügy kivizsgálása során jegyzőkönyv készült),
- a kiszabott intézkedést,
- jogorvoslati lehetőséget.

**Indoklás** tartalmazza:


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

### **Aláírás**

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

A határozatot **4 példányban** kell elkészíteni.

A határozatot kapják: egy példányt az eljárás alá vont munkavállaló, kettő példányt a szolgálati hely, amennyiben a kötelezett olyan személy, aki a személyügyi

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

nyilvántartásban szerepel, úgy a határozat egy példányát a Humánügyi Főosztály részére is meg kell küldeni.

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

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

Postai úton történő kézbesítés esetén:

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

Kézbesítettnek (közöltnek) tekinthető a határozat, ha az, az Mt. 24.§-ában foglaltaknak megfelel.

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

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

## VI. Jogorvoslati eljárások

A határozat közlésétől számított 30 napon belül a sérelmet szenvedett kötelezett a **munkaügyi bírósághoz** fordulhat keresettel.

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

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

- a) a munkavállaló nyilatkozott, hogy jogorvoslással nem kíván élni,
- b) a bírósági határozat jogerőssé válik.

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

  
dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

## VII. Intézkedési kötelezettség

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

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

dr. Környei Éva  
jogtanácsos  
Budapesti Közlekedési  
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

