

# MÉDIASZOLGÁLTATÁS- TÁMOGATÓ ÉS VAGYONKEZELŐ ALAP

## Kollektív Szerződés

Hatályos 2012. július 1. napjától

## TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS .....	3
A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS .....	3
ÁLTALÁNOS MEGHATÁROZÁSOK.....	4
A FELEK KAPCSOLATRENDSZERE.....	6
A MUNKAVISZONY .....	9
A MUNKAIIDŐ ÉS BEOSZTÁSA.....	16
PIHENŐIDŐ ÉS SZABADSÁG .....	19
A MUNKABÉR.....	21
JUTTATÁSOK ÉS EGYÉB KEDVEZMÉNYEK.....	25
KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG .....	27
A KÖTELEZETTSÉGEK VÉTKES MEGSZEGÉSE ÉS KÖVETKEZMÉNYEI.....	31
A MUNKAÜGYI JOGVITA.....	34
FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK.....	35
ZÁRÓ ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK .....	37

## BEVEZETÉS

A Kollektív Szerződés a **Médiaszolgáltatás- támogató és Vagyonkezelő Alap** (1018 Budapest, Naphegy tér 1., továbbiakban Munkáltató)

és a szerződéskötésre jogosult

**Duna Televízió Dolgozóinak Szakszervezete** (1016 Budapest Mészáros u. 48-54.),  
**Duna Televízió Üzemi Szakszervezete** (1016 Budapest Mészáros u. 48-54.),  
**Független Rádiós Szakszervezet** (1800. Budapest Bródy Sándor u. 5-7.),  
**Magyar Rádió Dolgozóinak Szakszervezete** (1800 Budapest Bródy Sándor u. 5-7.),  
**Magyar Televízió Gyártásvezetői Szakszervezet** (1037 Budapest Kunigunda útja 37.),  
**MTI sajtószakszervezet** (1016 Budapest Naphegy tér 8.),  
**MZTSZ VoxArte** (1088 Budapest Bródy Sándor u. 5-7.)  
**Rádiós Dolgozók Tanácsa** (1800 Budapest Bródy Sándor u. 5-7.),  
**Rádiós Műszakiak Szakszervezete** (1800 Budapest Bródy Sándor u. 5-7.),  
**Televíziós Dolgozók Szakszervezete** (1037 Budapest Kunigunda útja 37.),  
**Televíziósok és Filmkészítők Független Szakszervezete** (1056 Budapest Irányi u. 25.),  
**Televíziós Műsorgyártók Érdekvédelmi Szervezete** (1037 Budapest Kunigunda útja 37.),

továbbiakban Szakszervezetek között jön létre.

A Kollektív Szerződés (továbbiakban KSZ) célja, hogy biztosítsa a szerződés aláírói között az együttműködést, a munkáltatói és a munkavállalói érdekek összhangját, a feleknek a munkaviszonnyal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit. A Kollektív Szerződés rendelkezéseinek betartása az aláíró felek alapvető kötelezettsége.

## I. FEJEZET

### A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

#### *A Kollektív Szerződés hatálya*

**1. §** A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed – a vezető állású Munkavállalók kivételével – az azt kötő felekre, a Médiaszolgáltatás- támogató és Vagyonkezelő Alapra, mint munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló valamennyi Munkavállalóra.

**2. §** Jelen Kollektív Szerződést felek határozatlan időre kötik. Az – a 22 § (2) bekezdés, a 70. § és a 99. § (1) bekezdés kivételével – a 177. § -ban meghatározott időpontban lép hatályba.

**3. § (1)** A Kollektív Szerződés hatályosságának időtartama alatt megjelenő jogszabályi rendelkezések a Kollektív Szerződés hatályát annyiban érintik, hogy hatályba lépésükkel a Kollektív Szerződés azon rendelkezései, amelyek a jogszabály rendelkezéseibe ütköznek, érvénytelenné válnak, és helyettük a jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni.

(2) A Kollektív Szerződést érintő jogszabályváltozásokról, azok megjelenésétől számított harminc napon belül a Munkáltató jogi vezetője, vagy az általa megbízott személy, a Munkáltatót és a Szakszervezetek elnökeit írásban értesíti.

**4. §** A Munkáltató gondoskodik arról, hogy a Kollektív Szerződés szövege a nála szokásos módon, az INTRANET nevű belső weboldalon közzétételre kerüljön. A Munkáltató köteles

biztosítani, hogy a mindenkor hatályos Kollektív Szerződés nyomtatott példányához a Munkavállalók az MTVA könyvtárában hozzáférhessenek.

### ***A Kollektív Szerződés módosítása és felmondása***

5. § (1) A Kollektív Szerződés módosítását az aláíró felek írásban, a többi aláíró félhez eljuttatott, indoklással ellátott, pontos módosítási javaslat megküldésével bármikor jogosultak kezdeményezni.

(2) A módosítási javaslat kézbesítését követő tizenöt napon belül, felek előre egyeztetett időpontban konzultációt kezdenek. A konzultáció nem tagadható meg.

(3) A Kollektív Szerződés módosítását a naptári hónap első napjával kell hatályba léptetni. Nem vonatkozik ez az előírás arra az esetre, ha a módosításra jogszabály változása miatt kerül sor.

(4) A Kollektív Szerződés módosítását a Munkáltató köteles kezdeményezni, ha rendelkezései

- jogszabályba ütköznek és ezt a bíróság jogerősen megállapítja, vagy
- törvényváltozás folytán jogszabályellenessé váltak.

6. § (1) A Kollektív Szerződést bármelyik fél három hónapos határidővel felmondhatja

(2) A Kollektív Szerződés egészének, vagy egyes rendelkezéseinek felmondását meg kell előznie az egyeztető tárgyalásnak, amely a szerződés megfelelő tartalmú módosítását célozza. Ennek érdekében bármelyik fél a felmondási jogát csak a felmondásra irányuló szándékról szóló írásbeli tájékoztatás átvételétől számított harminc nap elteltével gyakorolhatja.

(3) A felmondási szándék bejelentését követő tizenöt napon belül felek kötelesek a Kollektív Szerződés fenntartása érdekében egyeztető tárgyalást kezdeni.

(4) A felmondás jogával a Kollektív Szerződés megkötését követő hat hónapon belül a felek nem élhetnek.

### ***A Kollektív Szerződés értelmezése***

7. § A Kollektív Szerződés mellékletei a Kollektív Szerződés szerves részét képezik, azokat a Kollektív Szerződés szövegével együtt kell értelmezni.

8. § (1) A Kollektív Szerződés Munkáltató, illetve a Szakszervezetek eltérő, ellentmondó értelmezése esetén az aláírók bármelyikének kezdeményezésére az aláíró felek által azonos létszámban delegált tagokból álló bizottságot hoznak létre. A bizottság létszámában a felek esetileg állapodnak meg.

(2) A bizottság öt munkanapon belül egyszerű többségi határozatával dönt. Szükség esetén szakértőt, vagy más, alternatív vitarendezési megoldást (Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat) vehet igénybe. A szakértő költségeit a Munkáltató viseli.

## **II. FEJEZET**

### **ÁLTALÁNOS MEGHATÁROZÁSOK**

#### ***A jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai***

9. § A Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) rendelkezései alapján a Munkáltató az alábbi nyilvántartásokat vezetheti a Munkavállalókról:

- a Munkavállaló felvételéhez kapcsolódó adatok,
- személyi adatok a humánpolitikai, munkahelyi, adó- és társadalombiztosítási feladatok végrehajtásához,

- a munkaszerződés, annak módosításai, a munkaköri leírás, az alkalmassági vizsgálat iratai,
- a munkaviszony szempontjából lényeges végzettség (képzettség) megjelölése, illetve az ennek igazolására vonatkozó dokumentumok,
- a teljesítmény-értékeléshez szükséges adatok,
- egyéb, a munkavégzéshez szükséges adatok, igazolások, másolatok (különösen: gépjárművezetői engedély, útlevel, erkölcsi bizonyítvány stb.).

(2) A Munkavállaló köteles a Munkáltatót tizenöt napon belül tájékoztatni a személyes adatainak és a foglalkoztatásával kapcsolatos körülményeinek változásáról.

**10. § (1)** A Munkáltató a Munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt jogszabály alapján vagy csak a Munkavállaló írásbeli hozzájárulásával közölhet harmadik személlyel.

(2) A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, különös tekintettel a következőkre:

- hivatali (üzleti) titok harmadik személy tudomására hozatala,
- a Munkáltató hozzájárulása nélkül bármilyen munkavégzésre irányuló jogviszony fenntartása a Munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységet ellátó szervezettel,
- minden olyan nyilatkozat vagy magatartás, amely a Munkáltató jó hírnevét sérti, illetve a Munkáltató negatív megítélését eredményezheti.

### *Az egyenlő bánásmód követelménye*

**11. § (1)** A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más Munkavállalók jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

(2) Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, ha munkaviszony létesítését, illetve fenntartását a Munkáltató meghatározott képzettség, illetve végzettség eléréséhez, továbbá készség meglétéhez, tapasztalat megszerzéséhez köti.

### *Jognyilatkozatok*

**12. § (1)** A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat mind a Munkáltató, mind a Munkavállaló alaki kötöttségek nélkül, akár szóban, akár írásban megteheti. Írásba kell foglalni az alábbi nyilatkozatokat:

- munkaszerződés,
- munkaszerződés módosítása,
- munkaviszony megszűnésével kapcsolatos nyilatkozatok,
- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás,
- kártérítési határozat,
- fizetési felszólítás,
- tanulmányi szerződés,
- hátrányos jogkövetkezmény határozat.

(2) Az előírt alakiség megtartása mellett írásba kell foglalni a nyilatkozatot akkor is, ha a Munkavállaló ezt kéri. Az erre vonatkozó munkavállalói kérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlója felé írásban kell előterjeszteni, aki a nyilatkozatot három napon belül köteles a Munkavállalóval írásban közölni. Ezen eljárásnak az érintett intézkedés végrehajtására halasztó hatálya nincs.

### III. FEJEZET

#### A FELEK KAPCSOLATRENDSZERE

##### *Nyilatkozattétel*

**13. § (1)** A Szakszervezet részéről, a Munka Törvénykönyve szerinti képviselőre a Szakszervezet első számú vezetője jogosult, kivéve, ha ettől az érdekképviselők alapszabálya eltér és erről a Munkáltatót az érdekképviselői szerv első számú vezetője, írásban értesítette.

(2) A nyilatkozattételre jogosult személyről, a Szakszervezet értesítési címéről és ezen adatok változásáról a Szakszervezet a Munkáltató vezetőjét írásban köteles tájékoztatni. Ennek kézhezvételéig a Munkáltató részéről a Szakszervezet megadott címére és képviselője részére postázott, illetve átadott iratok kézbesítettnek tekintendők és hatályosak.

##### *A Kollektív Szerződést kötő felek együttműködése*

**14. § (1)** Felek megállapodnak, hogy tevékenységük során együttműködnek, jogaik érvényesítését és kötelezettségeik teljesítését elősegítik és a köztük felmerülő vitás kérdéseket – lehetőség szerint – tárgyalások útján rendezik.

(2) A Munkáltató kijelenti, hogy a Szakszervezetek törvény szerinti tevékenységét támogatja, működését elősegíti.

**15. § (1)** Felek képviselőik útján írásbeli egyeztetéseket és személyes tárgyalásokat folytatnak.

(2) Az írásbeli egyeztetés esetén felek legkésőbb tizenöt napon belül írásban válaszolnak a másik fél megkeresésére. Felek írásbeli nyilatkozatnak a másik fél nyilatkozattételre jogosult képviselője által aláírt nyilatkozatot papíron, vagy elektronikus formában (faxon vagy szkennelve) megküldve fogadják el. Az elektronikusan megküldött nyilatkozatot a lehető legrövidebb időn belül meg kell küldeni papíron is.

(3) A hatályos jogszabályokon alapuló tárgyalás kezdeményezését felek elfogadják és az írásbeli kezdeményezés kézhezvételét követő tizenöt napon belül képviselőik útján megkezdik az egyeztetést.

**16. § (1)** A Munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri a Munkáltatónál képvisellel rendelkező Szakszervezetek véleményét a Munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállalók nagyobb csoportjának a tervezett intézkedéssel érintett szervezeti főegységénél (pl. vezérigazgató helyettes közvetlen irányítása alá tartozó szervezeti egységek, igazgatóságok, önálló irodák stb.) munkaviszonyban álló Munkavállalók tíz százalékát, de legalább tíz főt tekintik.

(2) A Munkáltatónál képvisellel rendelkező Szakszervezet a Munkáltatótól a Munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(3) A Szakszervezetek jogosultak a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményüket tizenöt napon belül a Munkáltatóval közölni és ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(4) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a Munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a Munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezheti.

17. § Felek a tudomásukra jutott, felek bármelyike által titkosnak minősített adatot, információt csak a titkosnak minősítő előzetes, írásbeli hozzájárulásával hozhatják nyilvánosságra. Az e pontban foglaltakkal ellentétes nyilvánosságra hozattalal okozott kárért a nyilvánosságra hozó a polgári jog szabályai szerint felel.

### *A szakszervezetek jogai*

18. § A Szakszervezeteket megilleti a hatályos Mt.-ben meghatározott érdekképviselési jog. Ennek keretében a Munkáltató vezetője személyesen vagy meghatalmazottja útján a Szakszervezetek választott vezetőivel tartja a kapcsolatot.

19. § Az érdekképviselési jog gyakorlása során a Munkáltatónál képviselettel rendelkező Szakszervezetek tagjaikat bíróság, hatóság vagy más szerv előtt – az érintett tag meghatalmazása alapján – képviselhetik.

### *A Szakszervezetek működésének támogatása*

20. § Munkáltató biztosítja, hogy a szakszervezetek, az általuk szükségesnek tartott – munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő – információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységükkel kapcsolatos adatokat a Munkáltatónál szokásos módon (falitáblákon, belső elektronikus információs rendszeren) – a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének mindenkor megfelelő tartalommal és módon – közzétegyék.

21. § Munkáltató térítésmentesen biztosítja a Szakszervezetek számára a működéshez szükséges alábbi feltételeket:

a) az MTVA három telephelyén (1800 Budapest, Bródy Sándor u. 5-7; 1037 Budapest, Kunigunda útja 64; 1016 Budapest, Naphegy tér 8.) legalább egy-egy – a telephelyen működő Szakszervezetek által közösen használható – a Munkáltatóval egyeztetett helyiséget. A használatba beletartozik a fűtés, takarítás, világítás, telefon és multifunkcionális irodagép, valamint az eszközök működtetéséhez szükséges – indokolt mennyiségű – irodaszerek biztosítása is;

b) a Munkáltató által működtetett belső, elektronikus tájékoztatási rendszerben – a Munkáltatónál kialakított működési rend szerint – a Szakszervezetek felelősségvállalásával működtetett és a Munkavállalók számára ellenőrzés nélkül hozzáférhető önálló felületet;

c) alkalmanként a Szakszervezetek által a Munkáltatónál szokásos gyakorlat szerint előzetesen – legalább hét nappal korábban – a Munkáltatónál kialakított gyakorlat szerint igényelt, a Szakszervezeti tárgyalások, illetve rendezvények megtartására alkalmas helyiséget;

d) a szükséges és indokolt mennyiségű postai küldemények továbbítását;

e) Szakszervezetenként havonta legfeljebb nyolc darab taxi csekket, amelyet a Szakszervezetek a telephelyek közötti közlekedésre használhatnak fel; továbbá

f) amennyiben a Szakszervezetnek van nyugdíjas alapszervezete, klubja, a Munkáltató a szervezet működéséhez helyiséget és évente egy alkalommal saját rendezvény megtartására alkalmas helyiséget – a c) pontban meghatározottak szerint – biztosít.

22. § (1) A Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezetek iroda- és számítógép használatát, levelezését, internet-használatát (a Munkáltatónál érvényes általános tartalomszűrési előírások kivételével), a Szakszervezetek által szervezett rendezvényeket, tárgyalásokat – jogerős hatósági határozat nélkül – nem ellenőrzi, azokat nem korlátozza

(2) A Munkáltató vállalja, hogy a Szakszervezetek működését évente a felek között külön kötött megállapodás alapján meghatározott összeggel támogathatja. Ezt az összeget a Szakszervezetek kizárólag érdekképviselési célokra használhatják fel.\*

---

\* Hatályos 2013. január 1-től

**23. § (1)** A Munkáltató köteles a Szakszervezetek Mt. alapján megjelölt választott tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani.

(2) A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi az Mt. alapján megjelölt tisztségviselőt figyelembe véve Szakszervezetenként, minden két, a Munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi egy óra, mely időtartamba

- a) a Munkáltatóval való tárgyalás, konzultáció,
- b) a Kollektív Szerződés, illetőleg bértárgyalás,

időtartama nem számít bele.

(3) A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a Szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást, a távollét okának megjelölésével, írásban, előre – legalább öt nappal a tervezett távolmaradást megelőzően – be kell jelenteni a Munkavállalót foglalkoztató szervezeti egység vezetőjének.

(4) Nem szükséges értesítés az Mt. alapján megjelölt tisztségviselőnek a Szakszervezet tagjaival való rendszeres kapcsolattartásához nélkülözhetetlen és a Munkáltatóval való együttműködéséhez felhasznált munkaidő-kedvezmény igénybevételéhez, ha erről a Munkavállaló közvetlen felettesének tudomása van.

(5) Ha a Szakszervezet a (3) bekezdésben leírtak szerint járt el a bejelentés során, de az Mt. alapján megjelölt tisztségviselőt megillető kedvezmény szükséges igénybevétele a Munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet, a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik, a szakszervezeti érdekérvényesítés sérelmét elkerülve.

(6) A munkaidő-kedvezményt az Mt. alapján megjelölt tisztségviselő a Szakszervezeti tevékenységének ellátásához használhatja fel.

**24. § (1)** A Szakszervezetek a Kollektív Szerződés hatályba lépését, illetőleg módosítást követő hét napon belül; továbbá minden év január 31. napjáig – vagy amennyiben évközben változás történik, a változást követő tizenöt napon belül – írásban közlik a Munkáltatóval

- a) a Szakszervezetnek a Munkáltatóval munkaviszonyban álló tagjainak létszámát,
- b) a munkaidő-kedvezményt igénybe vevő az Mt. alapján megjelölt tisztségviselők névsorát, továbbá
- c) a Szakszervezet bankszámlaszámát.

(2) A Szakszervezetek havonta, a tárgyhónapot követő hónap második munkanapjáig írásban közlik a Munkáltatóval a tisztségviselők által a tárgyhónapban igénybe vett munkaidő-kedvezmény időtartamát,

**25. §** A Munkáltató biztosítja a Szakszervezetek számára a működésükhöz szükséges információkhoz, adatokhoz, a munkaszervezeti belső szabályzatokhoz, jogszabályváltozásokhoz történő hozzáférést informatikai rendszerein (Intranet, Internet) keresztül.

**26. §** A Munkáltató a szakszervezeti jogsegélyszolgálat működését évente kétmillió forinttal támogatja, amely összeg a KSH által hivatalosan megállapított előző éves infláció mértékének megfelelően évenként emelkedik. A jogsegélyszolgálat szolgáltatásai a munkavégzéssel, az ahhoz kapcsolódó járandóságokkal, a foglalkoztatási szabályok alkalmazásával és a társadalombiztosítási szolgáltatásokkal kapcsolatos tájékoztatásra és iratszerkesztésre terjednek ki, de nem terjed ki a munkaügyi, illetve a kollektív munkaügyi vitára.

#### ***Az Mt. alapján megjelölt választott szakszervezeti tisztségviselők védelme***

**27. § (1)** A Munkáltató az Mt. alapján megjelölt választott Szakszervezeti tisztséget betöltő Munkavállalókkal szemben, e tevékenységükkel összefüggésben semmiféle hátrányos intézkedést nem alkalmaz. A Szakszervezetek vállalják, hogy az Mt. alapján megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltők jogosultságukat rendeltetésszerűen gyakorolják.

(2) Felek az Mt. alapján megjelölt választott Szakszervezeti tisztséget betöltő Munkavállalókat megillető védelemmel kapcsolatos kérdéseket kölcsönösen együttműködve rendezik.

**28. § (1)** A közvetlen felsőbb Szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott Szakszervezeti tisztséget betöltő és az Mt. szabályai szerint megjelölt Munkavállaló

a) munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához,

b) munkaviszonyának a Munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez.

(2) A Munkáltató köteles tájékoztatni a felsőbb szakszervezeti szervet, ha a választott szakszervezeti tisztséget betöltő és az Mt. szabályai szerint megjelölt Munkavállaló munkaviszonyát azonnali felmondással kívánja megszüntetni.

(3) A Szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett Munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a Munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a Szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené annak a Szakszervezeti szervnek a működését, melyben a Munkavállaló tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a Munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy

b) a Szakszervezet érdek-képviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

(4) Ha a Szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a Munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

**29. §** Az Mt. alapján megjelölt választott Szakszervezeti tisztségviselővel szemben lefolytatandó felelősségre vonási eljárás esetén az érintett Szakszervezet előzetes értesítése is szükséges.

**30. §** A 28. § (1) bekezdése szerinti védelem az Mt. alapján megjelölt választott Szakszervezeti tisztséget betöltő Munkavállalót megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább egy éven át betöltötte.

**31. §** Az Mt. alapján megjelölt választott Szakszervezeti tisztséget betöltő személyek vonatkozásában a Szakszervezetek képviselője a Munkáltató felhívására három munkanapon belül köteles nyilatkozni a munkajogi védelem tárgyában egyetértési jogot gyakorló Szakszervezet vezetőjéről, elérhetőségeiről, postacíméről.

## IV. FEJEZET

### A MUNKAVISZONY

#### *A munkaviszony létesítése*

**32. §** Munkaviszony a Munkáltató és a Munkavállaló által megkötött, írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre.

**33. §** A Munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően köteles a Munkavállalót a munkakörülményekről, a munkáltatói elvárásokról tájékoztatni.

**34. §** A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a Munkáltató és a Munkavállaló azonosításához szükséges adatokat,
- a munkaviszony kezdő időpontját,
- a Munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkakörét,

- a munkavégzés helyét,
- a munkaidő mértékét,
- a munkaviszony időtartamát amennyiben az határozott időre szól,
- a próbaidő időtartamát.

### *A Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége*

**35. § (1)** A Munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a Munkavállalót

- a napi munkaidőről
- az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- a Munkáltatóra és a Munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- arról, hogy a Munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

**(2)** A tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a Munkavállalót – legkésőbb a kiutazást megelőző hét nappal – írásban tájékoztatni kell

- a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- a pénzügyi és a természetbeni juttatásokról,
- a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,
- a hazatérésre irányadó szabályokról, továbbá
- a szabadság eltöltésének feltételeiről.

### *A munkaszerződés módosítása*

**36. § (1)** A munkaszerződés a Munkáltató, vagy a Munkavállaló kezdeményezésére, felek közös megegyezésével, írásban módosítható. A módosítás – ellenkező megállapodás hiányában – szerződő felek aláírásával lép hatályba.

**(2)** A Munkavállaló munkaszerződésének módosítása esetén – amennyiben a módosításra a munkakör, illetőleg a szervezet változása miatt kerül sor – a Munkáltató köteles az aláírástól számított tizenöt napon belül új munkaköri leírást készíteni és azt a Munkavállalónak átadni.

**(3)** A szervezeti átalakításra tekintettel bekövetkezett munkaszerződés módosítás tekintetében – amennyiben az a munkaköri feladatok tartalmát nem érinti – a Munkáltató köteles a Munkavállalót haladéktalanul tájékoztatni.

### *Előnyben részesítési szabályok*

**37. § (1)** A munkaviszony létesítésénél előnyben kell részesíteni – azonos feltételek esetén – azt a felvételre jelentkezőt, aki a Munkáltatótól korábban munkavállalói rendes felmondással távozott és korábban felelősségre vonási és / vagy kártérítési eljárás nem folyt ellene.

**(2)** A Munkáltató köteles újra alkalmazni a nála üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés folytán munkaképtelenné vált, utóbb munkaképességét visszanyerő Munkavállalót.

**(3)** A Munkáltató, a munkaviszony fennállása alatt a munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében megváltozott munkaképességű Munkavállalót köteles az állapotának, végzettségének és képesítésének megfelelő munkakörben, vagy amennyiben az lehetséges: a munkafeltételei ennek megfelelő átalakításával, továbbfoglalkoztatni. A Munkavállaló személyi alapbére ebben az esetben nem csökkenhet.

(4) A dolgozó nőt terhessége megállapításától kezdődően gyermeke egy éves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – egészségi állapotának megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy amennyiben az lehetséges: a munkafeltételeket annak megfelelően módosítani. A Munkavállaló alapbére nem lehet kevesebb a munkaszerződés szerinti alapbérénel akkor sem, ha a megfelelő munkakör vagy a munkafeltételek átalakításának lehetősége hiányában a munkavégzés alól fel kell menteni.

### ***Összeférhetlenség***

**38. §** (1) A Munkavállaló, további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését megelőzően köteles azt bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

(2) A bejelentésnek tartalmaznia kell a Munkavállaló által, a munkavégzésre irányuló jogviszonyból fakadó tevékenységének leírását olyan mértékben, amelyből a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapíthatja, hogy a megkötendő szerződés nem ütközik-e a jogszabály, a Közzolgálati Kódex, az MTI Szerkesztőségi Kézikönyv, a Kollektív Szerződés vagy a Munkáltatónál hatályban levő belső szabályozás által meghatározott összeférhetlenségi előírásokba.

(3) A bejelentés tudomásulvételét a Munkáltató nem kötheti olyan adatok közléséhez, amely a Munkavállaló, illetve harmadik személy gazdasági vagy személyiségi jogait sérti, illetve a munkavégzésre irányuló további jogviszonyból fakadó tevékenység díjazására, vagy az azzal összefüggő juttatásokra vonatkozik.

### ***A munkavégzés helye***

**39. §** Munkavégzés helye lehet a Munkáltató székhelye, telephelye, vagy fióktelepe, valamint a munkaköri feladatoktól függően változó munkahely.

**40. §** (1) A változó munkahely – pontos körülírással – meghatározható úgy is, hogy a Munkavállaló nem csak adott helységben, hanem több helységben, illetőleg az ország körülhatárolt területén köteles munkát végezni.

(2) Ha a Munkavállaló a munkáját szokásosan telephelyen kívül végzi, akkor a munkaszerződésben kötelező az utasítás szempontjából meghatározó telephely rögzítése.

### ***Munkavégzés szabályai***

**41. §** A Munkavállaló munkaköri feladatait a mindenkor hatályos jogszabályok, a munkaköri leírás, a szakmai és etikai, írott és íratlan normáknak, szokásoknak – különösen a Szervezeti és Működési Szabályzat, valamint a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek –, továbbá a Munkáltató szabályzatainak, utasításainak megfelelően látja el.

### ***Próbaidő***

**42. §** (1) A munkaszerződésben kikötött próbaidő tartama legfeljebb három hónap.

(2) Határozott idejű munkaszerződés esetén a próbaidő mértéke a szerződés időtartamának fele, de nem haladhatja meg a három hónapot.

(3) A próbaidő minden Munkavállaló esetében kötelező, amelytől csak a munkáltatói jog gyakorlójának előzetes engedélye alapján lehet eltérni.

### ***Határozott idejű alkalmazás helyettesítés esetén***

**43. §** Ha a határozott idejű munkaviszony alkalmazására más, távol lévő Munkavállaló helyettesítése miatt kerül sor, a munkaszerződésben meg kell határozni a munkaviszony

várható időtartamát vagy azt a tényt, amelynek bekövetkezése esetén a Munkavállaló munkaviszonya megszűnik.

### ***Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás***

**44. §** (1) A Munkáltató jogosult a Munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más Munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a száznyolcvan beosztás szerinti munkanapot vagy egyezernégyszáznegyven órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a Munkavállalót tájékoztatni kell.

### ***A Munkáltató személyében bekövetkező változás***

**45. §** (1) A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételével jön létre a Munkáltató személyében bekövetkező változás.

(2) A Munkáltató személyében bekövetkező változás jelen Kollektív Szerződést a hatályos Mt. előírásainak megfelelően érinti.

### ***A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése***

**46. §** A munkaviszony megszűnik:

- a Munkavállaló halálával,
- a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával, valamint abban az esetben, ha
- a jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő Munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, illetve
- törvényben meghatározott más esetben.

**47. §** (1) A munkaviszony megszüntethető

- a Munkáltató és a Munkavállaló közös megegyezésével,
- rendes felmondással,
- azonnali hatályú felmondással.

(2) Amennyiben a határozott időre szóló munkaviszonyt a Munkáltató egyoldalú nyilatkozatával megszünteti, köteles a határozott időből még hátralévő időre, de legfeljebb tizenkét hónapra a Munkavállalót megillető munkabért és egyéb járandóságokat a Munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül megfizetni.

**48. §** A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. Közös megegyezéssel a Munkáltató és a Munkavállaló a törvényben és jelen Kollektív Szerződésben foglaltaktól eltérhetnek, azonban megállapodásuk nem ütközhet jogszabályba.

**49. §** A munkaviszony megszüntetése esetén a felmondási idő és a végkielégítés megállapítása szempontjából a munkaviszony időtartamának kezdő időpontja a Munkáltatóval, vagy a Munkáltató jogelődjével kötött azon munkaszerződés hatálybalépésének napja, melytől kezdődően a munkaviszony a megszűnés napjáig megszakítás nélkül fennáll.

**50. §** Munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetén a Munkáltató annak közlése előtt köteles lehetőséget adni a Munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre.

### *A rendes felmondás szabályai*

**51. § (1)** A munkaviszonyt a Munkáltató és a Munkavállaló írásban felmondhatja.

(2) A Munkáltató a határozatlan időre létesített munkaviszony felmondását köteles megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a Munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A Munkavállaló a rendes felmondást nem köteles megindokolni.

(4) Ha a felmondásra a Munkáltató működésével összefüggő okból kerül sor, a munkaviszony megszüntetése előtt meg kell vizsgálni, hogy a felmondás elkerülhető-e más, a Munkavállaló képzettségének megfelelő, betöltetlen munkakörbe történő áthelyezéssel, vagy részmunkaidős foglalkoztatással.

**52. §** Ha a munkaviszony Munkáltatói rendes felmondással történő megszüntetése esetén a Munkavállaló a felmondási időből még hátralévő idő lejártá előtt új munkahelyet talál, a Munkáltató – a Munkavállaló kérésére – köteles a munkaviszonynak a felmondási idő lejártát megelőző megszűnéséhez hozzájárulni.

### *A csoportos létszámcsökkentés*

**53. § (1)** Felek megállapodnak, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén a Munkáltató az üzemi tanáccsal köteles tárgyalni, de a Szakszervezetek a tárgyalásokon meghívottként részt vehetnek.

(2) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a tárgyalások megkezdését megelőzően írásban közli a Szakszervezetekkel

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve
- a döntést megelőző féléves időszakban foglalkoztatott Munkavállalók létszámát,
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a Kollektív Szerződésben meghatározottól eltérő juttatás tervezett feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

(3) A Szakszervezetek a tárgyalások megkezdésétől számított tizenöt napon belül írásban kifejezhetik véleményüket a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban.

### *A felmondási tilalmak és korlátozások*

**54. §** A Munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- gyermek gondozása céljából igénybevett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

**55. § (1)** A Munkavállaló munkaviszonya Munkáltató működésével összefüggő okból történő munkáltatói rendes felmondással csak különösen indokolt esetben szüntethető meg, ha

- legalább három eltartottról gondoskodik és a házastársának jövedelme nem éri el az országos minimálbér mértékét,
- egyedülállóként tizennyolc éven aluli gyermek eltartásáról gondoskodik, továbbá
- legalább tizenöt éve a Munkáltatónál, illetve a jogelődjénél dolgozik.

(2) A Munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő Munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát a Munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a Munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással, csak azonnali hatályú felmondás esetén szüntetheti meg.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott Munkavállaló munkaviszonya a Munkavállaló képességével vagy a Munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, ha a Munkáltatónál a Munkavállaló munkaszerződésében meghatározott vagy a szokásos munkavégzési helyén nincs a Munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a Munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatására irányuló ajánlatot elutasítja.

### *A felmondási idő és felmentési idő*

**56. §** A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő legalább harminc nap. A harminc napos felmondási idő a Munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után           öt nappal,
- öt év után               tizenöt nappal,
- nyolc év után           húsz nappal,
- tiz év után              huszonöt nappal,
- tizenöt év után        harminc nappal,
- tizennyolc év után   negyven nappal,
- húsz év után           hatvan nappal,

meghosszabbodik.

**57. §** A rádiózásról és televíziózásról szóló 1996. évi I. törvény 143. §-a értelmében a Magyar Rádió és a Magyar Televízió alkalmazottainak közalkalmazotti jogviszonya az MR Zrt. és az MTV Zrt. 1996. október 1-jei megalapításával egyidejűleg munkaviszonnyá alakult át. Az alkalmazottaknak a Magyar Rádiónál és a Magyar Televíziónál meglévő jogviszonyát az MR Zrt.-nél, illetve az MTV Zrt.-nél fennállónak kell tekinteni. Erre tekintettel azon Munkavállalóknál, akiknek a jelen Munkáltató jogelődjével (MR Zrt.; MTV Zrt.) fennálló jogviszonya 1996. október 1-jét megelőzően keletkezett, a felmondási idő Mt. szerinti mértékéhez a megelőző közalkalmazotti jogviszony időtartama alapján, a Kjt.-nek a jogviszony átalakulásának időpontjában irányadó szabályai szerint a jogviszony átalakulásának időpontjáig számított felmentési idő mértékét hozzá kell számítani.

**58. §** Az 1997. július 15-e előtt már az MTI alkalmazásában álló Munkavállalók esetében a felmondási idő kiszámításánál – a Nemzeti Hírügynökségről szóló 1996. évi CXXXVII. törvény 34. §-a szerint – figyelembe kell venni az MTI-nél közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt is, az előző paragrafusban említett módon.

**59. §** (1) A munkaviszony munkáltatói rendes felmondással történő megszüntetése esetén a Munkavállalót a munkavégzés alól a felmondási idő fele tartamára fel kell menteni. A felmentési időt a Munkavállaló kérése szerinti időpontokban kell kiadni. A felmentés idejére a Munkavállalót távolléti díj illeti meg. A Munkáltató jogosult a Munkavállalót a felmondási idő további részére, vagy egész tartamára is felmenteni.

(2) Ha a munkaviszony megszüntetésére – a Munkáltató részéről rendes felmondással, vagy közös megegyezéssel – a Munkáltató megszűnése, átalakulása, átszervezése vagy tulajdonos változása, illetve létszámleépítés, vagy nyugdíjazás miatt kerül sor, a Munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára a munkavégzés alól fel kell menteni.

**Végkielégítés**

**60. § (1)** A Munkavállalót végkielégítés csak a hatályos Mt. előírásainak megfelelő esetekben illeti meg.

(2) Nem jár végkielégítés a Munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül.

(3) A végkielégítés mértéke a Munkáltatónál eltöltött

- a) legalább három év esetén egyhavi;
- b) legalább öt év esetén kéthavi;
- c) legalább tíz év esetén háromhavi;
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi;
- e) legalább húsz év esetén öthavi;
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi;

távolléti díj összege.

**61. §** A rádiózásról és televíziózásról szóló 1996. évi I. törvény 143. §-a értelmében a Magyar Rádió és a Magyar Televízió alkalmazottainak közalkalmazotti jogviszonya az MR Zrt. és az MTV Zrt. 1996. október 1-jei megalapításával egyidejűleg munkaviszonnyá alakult át. Az alkalmazottaknak a Magyar Rádiónál és a Magyar Televíziónál meglévő jogviszonyát az MR Zrt.-nél, illetve az MTV Zrt.-nél fennállónak kell tekinteni. Erre tekintettel azon Munkavállalóknál, akiknek a jelen Munkáltató jogelődjével (MR Zrt.; MTV Zrt.) fennálló jogviszonya 1996. október 1-jét megelőzően keletkezett, a végkielégítés Mt. szerinti mértékéhez a megelőző közalkalmazotti jogviszony időtartama alapján, a Kjt.-nek a jogviszony átalakulásának időpontjában irányadó szabályai szerint a jogviszony átalakulásának időpontjáig számított végkielégítés mértékét hozzá kell számítani.

**62. §** Az 1997. július 15-e előtt már az MTI alkalmazásában álló Munkavállalók esetében a végkielégítésre jogosító szolgálati idő kiszámításánál – a Nemzeti Hírügynökségről szóló 1996. évi CXXVII. törvény 34. §-a szerint – figyelembe kell venni az MTI-nél közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt is, az előző pontban említett módon.

**63. §** A végkielégítésnek a 60. § (3) bekezdés

- a) a)–b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)–d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)–f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az Mt.-ben meghatározott módon és a Munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

**Az azonnali hatályú felmondás feltételei és egyéb szabályai**

**64. § (1)** A Munkáltató, illetve a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Munkáltatói azonnali felmondásnak van helye, különösen ha a Munkavállaló

- jogerősen letöltendő szabadságvesztést kimondó ítélet hatálya alá kerül,
- ha munkahelyén alkohol, kábító- vagy bódítószert által befolyásolt állapotban jelenik meg,
- a munkavégzést jogszerűtlenül megtagadja,

- három munkanapon keresztül igazolatlanul nem jelenik meg a kijelölt helyen és időben munkavégzésre, s távolléte jogszerűségét közvetlen felettesének nyolc napon belül nem igazolja,

- a Munkavállaló által megismerhető szabályzatokban rögzített szolgálati vagy munkáltatói titkot súlyosan megsérti,

- a Munkáltatónak szándékosan kárt okoz,

- a Munkáltató jó hírnevét, illetve anyagi érdekeit sértő valótlan tartalmú nyilatkozatot tesz.

(3) Munkavállalói rendkívüli felmondásnak van helye, különösen ha a Munkáltató

- a munkabért az előírt határidőben és mértékben nem fizeti meg,

- súlyosan jogellenes magatartás elkövetésére ad utasítást, és annak végrehajtásához a Munkavállaló tiltakozása ellenére is ragaszkodik,

- a Munkavállalót emberi méltóságában megalázza, zaklatja,

- az egészséges és biztonságos munkavégzés alapvető feltételeit a Munkavállaló felhívása ellenére sem teljesíti,

- bűncselekmény elkövetésére ad utasítást,

- rendkívüli indokok hiányában munkával való ellátási kötelezettségének folyamatosan, legalább harminc napig nem tesz eleget.

### ***Eljárás a munkaviszony megszüntetése esetén***

**65. §** (1) A munkaviszony megszűnése esetén a Munkavállalónak az utolsó munkában töltött napot követő harmadik munkanapig ki kell fizetni a munkabérét és minden járandóságát, továbbá ki kell adni a törvény szerinti egyéb igazolásokat és kérésre a Munkavállaló értékelését.

(2) Munkáltatói rendes felmondás esetén a lakásvásárlási, vagy egyéb munkáltatói kölcsönből eredő tartozását a Munkavállaló – a munkaviszony megszűnésétől függetlenül – a szerződésben meghatározott részletekben jogosult visszafizetni.

## **V. FEJEZET**

### **A MUNKAI DŐ ÉS BEOSZTÁSA**

#### ***A napi munkaidő***

**66. §** (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra.

(2) A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a Munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el.

(3) A Munkáltató és a Munkavállaló az (1) bekezdésben meghatározott napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (rész munkaidő).

#### ***A napi munkaidő mértéke és a munkarend***

**67. §** (1) A Munkáltatónál érvényes munkakörök felsorolását, az azokban alkalmazott munkarendet és a napi munkaidő mértékét a Munkáltató belső szabályzatban rögzíti.

(2) A Munkáltató kötelezi magát, hogy bármely az (1) bekezdést érintő változtatás esetén a vonatkozó belső szabályzatát a szakszervezetek előzetes véleményének kikérését követően haladéktalanul, de legfeljebb az intézkedést követő tizenöt napon belül aktualizálja.

### *A munkaidőkeret*

**68. §** A Munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. A munkaidőkeret időtartama három hónap.

### *A munkaidő beosztása*

**69. §** (1) A munkaidő a munkaidőkeret alkalmazásával egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben, a napi munkaidő – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A Munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb huszonnégy óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben – a felek megállapodása alapján – legfeljebb hetvenkét óra lehet.

(3) A Munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(4) A Munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) heti munkaidejébe az ügyelet alatti munkavégzés és a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(5) A Munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(6) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontban foglalt rendelkezést azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

**70. §** A napi munkaidő-beosztást a szervezeti egység vezetője határozza meg azzal, hogy a Munkavállaló számára irányadó munkaidő-beosztásról a Munkavállalót a helyben szokásos módon, a tárgyhetet megelőző második hét pénteki napján, illetve amennyiben ez munkaszüneti nap, úgy az ezt megelőző munkanapon tájékoztatja.\*

### *Vasárnapi és munkaszüneti napi munkaidő beosztás*

**71. §** (1) A Munkáltató rendeltetése folytán vasárnap és munkaszüneti napokon is működik, ezért ezekre a napokra is rendes munkaidő osztható be a folyamatos tevékenység biztosításához szükséges munkakörökben foglalkoztatott Munkavállalók számára.

(2) Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott Munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombattra rendes munkaidő nem osztható be.

**72. §** Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő a munkaszüneti napon rendes munkaidőben foglalkoztatható Munkavállalók számára, valamint baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

---

\* Hatályos 2012. december 1-től

### **Rugalmas munkaidő-beosztás**

73. § (1) A rugalmas munkaidő kezdő és befejező időpontjait, valamint törzsidejét a Munkáltató belső szabályzatban állapítja meg. A rugalmas munkaidő törzsideje azt jelenti, hogy a Munkavállaló ebben az időszakban minden munkanapon köteles munkát végezni. A törzsidőn kívüli időben az utasítási jogot gyakorló munkahelyi vezetővel történő egyeztetés alapján köteles munkát végezni a Munkavállaló. A napi munkaidő az elrendelt rendkívüli munkavégzéssel együtt a tizenkét órát nem haladhatja meg.

(2) A rugalmas munkaidő nyilvántartásának rögzítéséért a Munkavállaló, a munkaidő beosztásáért, valamint a nyilvántartás ellenőrzéséért a szervezeti egység vezetője a felelős.

(3) A Munkavállalónak a munkaidő-keret időtartama alatt a teljes munkaidőt le kell dolgoznia.

### **Kötetlen munkarend**

74. § (1) A Munkavállaló legalább a munkaideje felének beosztását – a munkaszerződésben foglaltak, valamint felettesével történt előzetes egyeztetés alapján - maga állapítja meg. Kötetlen munkarend esetén is köteles a Munkavállaló a szervezeti egység vezetője / munkahelyi közvetlen felettese által megjelölt időpontban és helyen munkavégzésre megjelenni.

(2) A Munkavállaló csak annyi feladat elvégzésére kötelezhető (annyi munka elvégzése követelhető meg tőle) amennyit a munkaszerződésében rögzített munkaidő alatt el tud végezni.

### **Rendkívüli munkaidő**

75. § (1) Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az elrendelhető rendkívüli munkaidő naptári évenként a háromszáz órát nem haladhatja meg.

(2) Rendkívüli munkaidő szóban, illetve írásban rendelhető el azzal, hogy a szóban elrendelt rendkívüli munkaidőt az elrendelést követő öt napon belül az elrendelő köteles írásba foglalni.

(3) Rendkívüli munkaidő elrendelésére a Munkavállalót foglalkoztató szervezeti egység vezetője jogosult.

(4) Televíziós műsorkészítési területeken ennek elrendelésére a gyártásvezető is jogosult.

### **Ügyelet és készenlét**

76. § (1) Az ügyelet és a készenlét időtartama alatt a Munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről. Ezen időtartam alatt a Munkáltató bármikor munkavégzést rendelhet el.

(2) Az ügyelet, illetve a készenlét alatt végzett munka időtartama rendkívüli munkaidő, mely naptári évenként a háromszáz órát nem haladhatja meg.

(3) Ügyeletet és készenlétet a Munkáltató írásban, annak időpontja előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre köteles közölni a Munkavállalóval. Ettől a Munkáltató csak különösen indokolt esetben térhet el.

77. § (1) A Munkavállaló számára egy hónapban legfeljebb százhatvannyolc óra, a szállításon gépkocsi mentési feladatokat ellátó Munkavállalók részére naptári hónaponként legfeljebb kétszázhatvan óra készenlét rendelhető el.

(2) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(3) Nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakban a Munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

## PIHENŐIDŐ ÉS SZABADSÁG

### *Napi pihenőidő*

**78. § (1)** A Munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra, készenléti jellegű munkakörökben, megszakítás nélküli, illetve többműszakos munkarendben foglalkoztatott Munkavállalók esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

(2) A Munkavállalót a készenlétet követően, ha az azt követő munkavégzést megelőző nyolc órában munkavégzésre nem vették igénybe, nem illeti meg pihenőidő.

### *Heti pihenőidő*

**79. § (1)** A Munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg. Ha a Munkavállaló előzetes beosztás alapján, szombat-vasárnap végez munkát, akkor részére ezek a napok tekintendők munkanapnak, amiért a hét két másik napja minősül pihenőnapnak.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően az egyműszakos egyenlőtlen, a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben vagy készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott Munkavállaló számára a pihenőnapok a munkaidőkeret időtartamán belül összevontan is kiadhatók.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott esetben a Munkavállalónak hat nap munkavégzést követően egy pihenőnapot ki kell adni. Ettől a szervezeti egység vezetője a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott Munkavállalók esetében eltérhet.

(4) Valamennyi Munkavállaló részére havonta legalább egy alkalommal – heti pihenőnapokként – egybefüggő szombat-vasárnapot kell kiadni.

### *Munkaközi szünet*

**80. § (1)** Valamennyi Munkavállaló esetében, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkaidő után a Munkavállaló részére húsz perc egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani. Amennyiben a napi munkaidő alatt a Munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg. A munkaközi szünet a napi munkaidő részét képezi.

(2) Műsorkészítés során a munkaközi szünetet úgy kell kijelölni, hogy a feladat teljesítését (forgatás, felvétel, külső közvetítés stb.) ne akadályozza, de a munkaidő kezdetét követő hat óra elteltével a munkaközi szünet kiadását meg kell kezdeni. Az étkezés lehetőségét az egyes Munkavállalóknak, illetve az egyes csoportoknak felváltva is lehet biztosítani.

### *Rendes szabadság*

**81. § (1)** A Munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely, alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, amelyhez a Munkavállaló

- |                              |        |
|------------------------------|--------|
| - huszonötödik életévétől    | egy,   |
| - huszonnyolcadik életévétől | kettő, |
| - harmincegyedik életévétől  | három, |
| - harmincharmadik életévétől | négy,  |
| - harmincötödik életévétől   | öt,    |

- harminchetedik életévétől hat,
- harminckilencedik életévétől hét,
- negyvenegyedik életévétől nyolc,
- negyvenharmadik életévétől kilenc,
- negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár. A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a Munkavállalót, amelyben a fentiek szerinti életkort betölti.

(2) Az alapszabadságból annak felét (10 munkanapot) – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a Munkáltató a Munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A Munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

(3) Ha a Munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a Munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a Munkáltatót. Ebben az esetben a Munkáltató összesen három munkanapot – legfeljebb három alkalommal – a Munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A Munkavállaló a Munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

(4) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama – az esedékesség évében történő megkezdése esetén – a következő évben jár le azzal, hogy a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot.

(5) A Munkáltató

a) működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén legfeljebb a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig,

b) a Munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított hatvan napon belül adja ki.

(6) Munkáltató és Munkavállaló írásos megállapodása esetén az (1) bekezdésben megállapított szabadság egy harmadát a Munkáltató az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A szabadság kiadásának időpontját a Munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a Munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a Munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(8) A Munkáltató a Munkavállaló már megkezdett szabadságát a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre történő utazás időtartama, a visszautazás időtartama, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A Munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a Munkáltató köteles megtéríteni.

### **Pótszabadságok**

**82. §** (1) Az Mt. értelmében szülőnek minősülő Munkavállalót évenként a 16 évesnél fiatalabb

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- három vagy több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg.

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

(3) A pótszabadság azt a Munkavállalót is megilleti, aki állami gondozott gyermek nevelését, gondozását vállalta, valamint aki a gyermek nevelését és gondozását családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján látja el.

**83. § (1)** A Munkavállalót a Munkáltatónál, vagy jogelődjénél munkaviszonyban töltött

- húsz év után                   egy munkanap,
- huszonöt év után           kettő munkanap,
- harminc év után           négy munkanap

pótszabadság illeti meg.

(2) A pótszabadság abban az évben illeti meg először a Munkavállalót, amelyben a fentiek szerinti munkaviszonyban töltött időt eléri.

### ***Egyéb munkaidő-kedvezmények***

**84. § (1)** A terhes, illetőleg a szülő nőt huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

(2) A Munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek gondozása céljából;
- a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a Munkavállaló a gyermeket személyesen gondozza;
- a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén a személyes ápolás érdekében.

(3) A Munkáltató a Munkavállaló írásbeli, indokolt kérésére rendkívüli fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet. A Munkáltató az engedélyt, illetve annak megtagadását írásban köteles közölni a Munkavállalóval, a kérelem kézhezvételétől számított öt naptári napon belül.

(4) Gyermek születése esetén öt munkanap, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a Munkáltató kiadni.

## **A MUNKABÉR**

### ***Bértárgyalás***

**85. § (1)** A Munkáltató évente november 30-tól a tárgyévet követő évre vonatkozó üzleti terv elfogadásáig terjedő időszakban köteles javaslatot tenni a Kollektív Szerződés megkötésére jogosult Szakszervezeteknek

- a munka díjazásával kapcsolatos szabályokra,
- a besorolási kategóriánként a minimális személyi alapbérek rendezésére, fejlesztésének mértékére,
- a béren kívüli juttatások éves keretösszegére,
- a szociális segély éves keretösszegére, valamint
- a szakszervezetek működésének támogatására nyújtott éves összegre, továbbá minden olyan a KSZ-ben rögzített juttatás összegének megváltoztatására, amelyek az üzleti tervet érintik.

(2) A bértárgyalásokat a felek az országos minimálbér megállapítását követő hatvan napon belül kötelesek megkezdeni.

(3) A bérmegállapodást – eltérő megállapodás hiányában – a Munkáltató a tárgyév első napjától köteles alkalmazni.

(4) A bérmegállapodás táblázatának bértételei az éves munkarend alapján átlagosan egy hónapra, illetve (havi 174 órával számított) egy órára meghatározott időbérnek felel meg.

### ***Bérezési gyakorlat***

**86. §** A Munkáltatónál alkalmazható bérformákat – időbér, időbér + teljesítménybér – keresetelemeket és a hozzá kapcsolódó feltételrendszert a Munkáltató belső szabályzatban határozza meg.

### ***Bérpótlékok***

**87. §** A bérpótlék számításának alapja a Munkavállaló személyi alapbére. A Munkavállalót egyszerre több jogcímen is megillesheti bérpótlék.

### ***A rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása***

**88. § (1)** Rendkívüli munkaidőben végzett munka esetén a Munkavállalót rendes munkabéréen felül bérpótlék illeti meg abban az esetben, ha a Munkáltató nem tud a teljesített rendkívüli munkaidőnek megfelelő mértékű szabadidőt biztosítani a Munkavállaló számára. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál.

(2) A szabadidőt az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén legkésőbb a munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén – az (1) bekezdésben meghatározott szabadidő biztosításának hiányában – a pótlék mértéke a Munkavállaló alap órabérének ötven százaléka.

(4) Nem jár pótlék rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazásaként annak a Munkavállalónak, aki a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni (kötetlen munkaidőben dolgozók).

### ***Átdisponálás díjazása***

**89. § (1)** Abban az esetben, ha az átdisponálásra hetvenkét órán belül kerül sor, akkor:

- legalább négyórás munkavégzés esetén a teljes diszponált időre,
- négy óránál rövidebb munkavégzés esetén négyórás időtartamra kell munkabért elszámolni,
- ha a diszponálás lemondására hetvenkét órán belül kerül sor, abban az esetben is négyórás időtartamra kell bért elszámolni.

(2) Ha az új beosztás szerinti munkaidő az eredetileg diszponálnál hosszabb, akkor a többlet időtartamra a Munkavállalót a rendkívüli munkaidőben végzett munka 88. § szerint meghatározott pótlékának megfelelő mértékű díjazás illeti meg.

### ***Heti pihenőnapon végzett munka ellenértéke***

**90. §** A beosztás szerinti heti pihenőnapján rendkívüli munkaidőben munkavégzésre kötelezett Munkavállalót, ha másik pihenőnapot kap, ötven százalékos, másik pihenőnap hiányában száz százalékos bérpótlék illeti meg.

***Munkaszüneti napon végzett munka ellenértéke***

**91. §** (1) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett Munkavállalót száz százalékos bérpótlék illeti meg.

(2) A (1) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

(3) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a Munkavállalót száz százalékos bérpótlék illeti meg.

***Készenlét, ügyelet ellenértéke***

**92. §** Készenlét esetén alapórabére huszonöt százaléka, ügyelet esetén, alapórabére ötven százaléka illeti meg bérpótlékként a Munkavállalót. Ha a készenlétet, illetve ügyeletet teljesítő Munkavállalót munkavégzésre igénybe veszik, a munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazására vonatkozó szabályok szerint jár bérpótlék.

***Az éjszakai pótlék***

**93. §** A Munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék illeti meg az egy órát elérő éjszakai munkavégzés esetén. E szabály nem alkalmazandó azon Munkavállalókra, akik munkakörükben műszakpótlékra jogosultak.

***A műszakpótlék***

**94. §** A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott Munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

***Pénzkezelési pótlék***

**95. §** A pénzkezelési pótlékra a pénztárosi feladatokat munkakörében ellátó Munkavállaló jogosult. A pénzkezelési pótlék mértéke a pénztárosi feladatokat munkakörében ellátó Munkavállaló mindenkori személyi alaphérének tíz százaléka.

***Készenléti jellegű munka díjazása***

**96. §** (1) Készenléti jellegű munkakörökben foglalkoztatott Munkavállaló, a havi személyi alaphéréért, havonta átlag napi nyolc órát köteles munkában tölteni, illetve ez alatt munkavégzés céljából a Munkáltató rendelkezésére állni.

(2) A Munkavállalót az átlag napi nyolc órával számított, illetve az átlag napi tizenkét órával számított munkaidőkeretek különbözetére eső időben, ledolgozott munkaóráira az Mt. szerint számított alaphér száz százaléka és húsz százalék bérpótlék illeti meg, készenléti bérként.

(3) A munkaidőkeret első két hónapjában, az adott hónap átlag napi nyolc óra feletti ledolgozott munkaórái készenléti bérként kerülnek elszámolásra. A munkaidőkeret harmadik hónapjában, a teljes munkaidőkeretre számított, átlag napi nyolc óra, illetve átlag napi tizenkét óra közötti időszakban ténylegesen ledolgozott, összesített óraszámából levonásra kerül az első két hónapra elszámolt munkaóra, és az így számított munkaidőkeret különbözetére eső munkaórák kerülnek rendezésre a keret utolsó hónapjában. E pont alkalmazása során a ledolgozott munkaidő számításakor az Mt.-ben meghatározott távollét, illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni.

(4) A rendkívüli munkavégzés időtartamára a Munkavállalót a (2) bekezdés szerinti díjazás nem illeti meg. Ebben az esetben a rendkívüli munkavégzés díjazásának szabályai az irányadóak.

### ***Egyes hírügynökségi munkakörök eltérő díjazása***

**97. §** Az újságírói és a fotoriporteri munkakörökben éjszaka, hétvégén és munkaszüneti napon végzett munka díjazását a Munkáltató vezérigazgatói utasításban szabályozza.

### ***A helyettesítési díj***

**98. §** A Munkavállalót, a tizenöt munkanapot meghaladó helyettesítés esetén, amennyiben eredeti munkakörét is ellátja (s ezáltal jelentős többletmunkát végez), munkahelyi vezetője javaslata alapján, munkabérén felül helyettesítési díj illetheti meg. Ennek összege legfeljebb a távollévő Munkavállaló alaphérének ötven százaléka. A helyettesítési díj számfejtése a havi munkabérrel együtt történik. Számításának szabályait a Munkáltató vezérigazgatói utasításban szabályozza.

### ***Jubileumi jutalom***

**99. § (1) \*** A Munkáltatónál, illetve jogelődjénél, munkaviszonyban eltöltött idő elismeréseként a Munkavállalót az elért évében, a szükséges idő elérését követően jutalomként

- tíz, tizenöt és húsz év után kéthavi,
- huszonöt, harminc és harmincöt év után négyhavi,
- negyven és negyvenöt év után hathavi

a mindenkori minimálbér összegének megfelelő összeg illeti meg.

(2) A jutalom kifizetésére a betöltés napját követő bérfizetés alkalmával kerül sor.

### ***A munkabér kifizetésének rendje***

**100. § (1)** A Munkavállalók munkabérét havonta utólag, egy ízben kell elszámolni és azt minden hónap ötödik munkanapjáig át kell utalni. Amennyiben az ötödik munkanap a naptári hét utolsó munkanapjára esik, akkor az utalásnak, az ezt megelőző munkanapon meg kell történni.

(2) A Munkáltató minden év január hónapjában a helyben szokásos módon tájékoztatja a Munkavállalókat a tárgyévi bérutalási napokról.

(3) A Munkavállaló munkabérét és egyéb járandóságait – eltérő nyilatkozata hiányában – az általa választott pénzügyintézetnél nyitott és a Munkáltatónak írásban megadott bankszámlára történő átutalással kapja meg.

(4) A munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő utalása a Munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.

(5) A Munkavállaló részére a munkabéréről a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a Munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(6) A munkabér vagy egyéb díjazás jogalap nélküli kifizetését a Munkavállalótól hatvan napon belül írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

(7) A jogalap nélkül kifizetett munkabért az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a Munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett volna ismernie, vagy azt maga idézte elő.

\* Hatályos 2013. január 1-től

## VI. FEJEZET

## JUTTATÁSOK ÉS EGYÉB KEDVEZMÉNYEK

*Munkába járással kapcsolatos útiköltség-térítés*

101. § Ha a Munkavállaló az általánostól eltérő munkaidő-beosztása miatt tömegközlekedést nem tud igénybe venni, és emiatt a munkába járáshoz saját személygépjárművét kényszerül használni, a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló jogszabály rendelkezései, az érvényben lévő vezérigazgatói utasítás és a Munkáltató előzetes engedélye alapján a hatályos jogszabályoknak megfelelő költségtérítés illeti meg, a munkahelyi vezető javaslata alapján.

*Saját gépkocsi hivatali célú használata*

102. § A Munkáltató a saját gépkocsi hivatali célú használatáért költségtérítést fizet. Ennek mértékét, feltételeit, az elszámolás és kifizetés rendjét, továbbá a költségtérítésben érintett munkaköröket vezérigazgatói utasítás határozza meg.

*Munkavégzéssel összefüggő útiköltség-térítés*

103. § A Munkáltató helyi tömegközlekedés használatára jogosító bérletet biztosít azon Munkavállalók részére, akiknek munkaköri feladatuk ellátásához az szükséges és azt igénybe veszik. A juttatásra jogosultak körét és a juttatás részletes szabályait vezérigazgatói utasítás szabályozza.

*Éjszakai hazaszállítás*

104. §.(1) Amennyiben a munkaidő kezdete, illetve vége huszonnégy óra harminc perc és öt óra harminc perc közötti időszakba esik, a Munkáltató biztosítja – akár csoportosan – a Munkavállaló munkahelyre, illetve onnan lakóhelyére történő, közigazgatási határon belüli szállítását abban az esetben, ha a Munkavállaló helyi tömegközlekedéssel nem tud munkahelyére, illetve lakóhelyére eljutni.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően, közigazgatási határon kívüli szállítást a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezheti, a Munkavállaló felettesének javaslata alapján.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően, amennyiben huszonnégy óra harminc perc előtt, illetve öt óra harminc perc után nem tud a Munkavállaló lakóhelyére, illetve munkahelyére tömegközlekedéssel eljutni, a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezheti, a Munkavállaló felettesének javaslata alapján a szállítás eltérő időponttól történő igénybevétele.

*Szokásos munkavégzési hely közigazgatási határán kívüli munkavégzés*

105. § (1) Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén – ha a foglalkoztatás helye a szokásos munkavégzési hely közigazgatási határán kívül esik – a Munkavállalót étkezési költségtérítés (napidíj) illeti meg. A költségtérítés összege egy napi munkavégzés esetén 800,- forint, az egy napot meghaladó, egybefüggő munkavégzés esetén, annak második napjától, napi 2800,- forint. Az étkezési költségtérítés abban az esetben illeti meg a Munkavállalót, amennyiben a Munkáltató nem biztosít számára ellátást reggelivel és főétkezéssel.

(2) Szokásos munkavégzési hely közigazgatási határán kívüli munkavégzés esetén – amennyiben a Munkáltató az étkezést nem biztosítja a Munkavállalók részére – étkezési

(élelmiszervásárlási) lehetőséget, több napos munkavégzés esetén napi egy alkalommal meleg étel elfogyasztásának lehetőségét biztosítani kell. Ennek megoldása, megszervezése a gyártásvezető feladata.

(3) Több napos munkavégzés esetén valamennyi Munkavállalónak azonos komfortfokozatú szállást kell biztosítani.

### ***Munkabérelőleg***

**106. §** A Munkavállaló kérésére évente egy alkalommal a Munkáltató munkabérelőleget biztosít. A munkabérelőleg visszafizetése hat havi egyenlő részletben – a Munkavállaló munkabéréből való levonással – történik. A munkabérelőleg legfeljebb a folyósítás napján érvényes minimálbér havi összegét meg nem haladó összeg lehet. Munkabérelőleg címen havonta folyósítható keretösszeg a mindenkori minimálbér harmincszorosa. A munkabérelőleg fizetésének, igénylésének szabályait a Munkáltató vezérigazgatói utasításban szabályozza.

### ***Munkaruha-juttatás***

**107. §** Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a Munkáltató a Munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani. A különböző munkakörök és az azokban biztosítandó munkaruhák felsorolását vezérigazgatói utasítás tartalmazza.

### ***Lakásépítés és -vásárlás támogatása***

**108. §** A Munkáltató a Munkavállalók lakáskörülményeinek javítása érdekében, a hatályos jogszabályok figyelembevételével támogathatja a Munkavállalók lakásépítési, -vásárlási szándékát. A munkáltatói kölcsön igénylésének szabályait, eljárási rendjét jelen KSZ 1. számú melléklete tartalmazza.

### ***Segélyek***

**109. §** A Munkáltató a Munkavállaló részére indokolt esetben, kérelme alapján szülési, szociális, és temetési segélyt folyósít. A segély kérelmezésének feltételeit és a kérelmek elbírálásának rendjét jelen KSZ 2. számú melléklete tartalmazza.

### ***Választható béren kívüli juttatások***

**110. §** A Munkáltatónál működő béren kívüli juttatási rendszer működésének részletes szabályait, a választható juttatások körét vezérigazgatói utasítás tartalmazza. A felhasználható éves keret összege a bértárgyalások során kerül meghatározásra.

### ***Szociális Bizottság***

**111. § (1)** A lakásépítési és -vásárlási, illetve a segélyezési kérelmek elbírálására, nyilvántartására a Munkáltatónál Szociális Bizottság működik. A bizottság hat főből áll, amelynek tagjai közül egy főt a Humán erőforrás gazdálkodási igazgatóság, egy főt a Gazdasági igazgatóság, négy főt az Üzemi Tanácsok delegálnak. A tagok megbízatása visszavonásig érvényes. A bizottság tagjai közül Elnököt választ.

(2) A bizottság határozatképes, ha tagjainak többsége (legalább négy fő, ebből egy fő a Munkáltató delegáltja) jelen van. A bizottság legalább havi rendszerességgel – ha a beérkezett kérelmek ezt indokoltá teszik, gyakrabban – ülészik.

- (3) A bizottság a határozatait egyhangú döntéssel hozza meg.
- (4) A meghozott határozatokat jóváhagyás végett a Gazdasági igazgatóhoz kell közvetlenül felterjeszteni.
- (5) A bizottság jogkörét elvonni nem lehet.

## VII. FEJEZET

### KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

#### A Munkáltató felelőssége

**112. §** (1) A Munkáltatónak a Munkavállalóval szembeni kártérítési felelőssége az Mt. szabályai szerint áll fenn. A Munkavállaló a munkába járáshoz szükséges ruházati és személyi felszerelési tárgyakon kívül a Munkáltató területére nem hozhat be a munkájával szükségszerűen össze nem függő, szokásosnál nagyobb értéket képviselő dolgokat. Ezeket a tárgyakat az erre rendszeresített értékmegőrzőben kell elhelyezni. A nem az értékmegőrzőben elhelyezett tárgyakért felelősséget a Munkáltató nem vállal.

(2) Az értékmegőrzés feltételeit a Munkáltató köteles valamennyi telephelyén biztosítani.

#### A Munkavállaló felelőssége

##### *Felelősség a vétkesen okozott kárért*

**113. §** (1) A Munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) A Munkavállaló gondatlan károkozása esetén a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára tekintettel kerül megállapításra a kártérítés összege, amely nem haladhatja meg a Munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.

**114. §** Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a Munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

##### *Megőrzési felelősség*

**115. §** (1) A Munkavállaló vétkességre tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ, vagy kezel. A Munkavállalót a teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék, vagy elismervény alapján vette át, kivételt képeznek ez alól a pénztáros, pénzkezelő vagy értékező beosztású Munkavállalók, akik az általuk kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében e nélkül is terheli a felelősség.

(2) Mentesül a Munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a Munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

**116. §** A leltárhiányért való felelősség az Mt. és a jelen fejezet szabályai szerint terheli a Munkavállalót.

**117. §** Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a Munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható

***A munkaviszony Munkavállaló általi jogellenes megszüntetésének következményei***

**118. § (1)** A munkaviszony Munkavállaló általi jogellenes megszüntetése estén köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a Munkáltatónak.

(2) Ha a Munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen köteles a határozott időből még hátralevő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni a Munkáltatónak.

(3) A Munkáltató az (1) és (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is követelheti a Munkavállalótól.

**Leltár felelőség*****Raktárban dolgozó Munkavállalók leltárhiányért való felelőssége***

**119. §** A Munkáltató raktáraiban foglalkoztatott Munkavállalók leltárfelelőségére jelen KSZ 120 – 125. §-ban meghatározott szabályokat kell alkalmazni.

**120. §** Az a hiány, amelynek oka ismert, nem tekinthető leltárhiánynak. Nem minősül leltárhiánynak különösen

- az anyagilag felelős vagy idegen személy vétkes, vagy szándékos, (pl. sikkasztás, anyag kezelés, rongálás, lopás stb.) vagy gondatlan károkozásából eredő hiány,
- az olyan ok folytán beállott hiány, amely az anyagilag felelős Munkavállaló részéről nem volt elhárítható (pl. tűzeset, robbanás).

**121. §** A kárt okozó eseményről jegyzőkönyvet kell felvenni.

**122. §** A raktárak Munkavállalóit a megőrzésükre és kezelésükre átadott raktári készletben keletkezett leltárhiányért anyagi felelőség terheli.

**123. § (1)** Raktári Munkavállalónak azt a Munkavállalót kell tekinteni, aki jogszabály alapján, vagy munkaköri beosztása folytán ténylegesen raktári teendőket lát el.

(2) Nem tekinthető raktári Munkavállalónak az, aki helyileg a raktárban dolgozik, de az (1) bekezdésben meghatározott körön kívül esik (pl. szállítómunkás, takarító).

**124. §** Megőrzésen a biztonságos tárolást, kezelésen a raktári készlet átvételét, raktáron belül gondozását, karbantartását, mozgatását és rendeltetésszerű kiadását kell érteni.

**125. §** Az anyagok átadás-átvételén

- az anyagoknak leltározással történő átadás-átvételét, vagy
- a kiszállítási engedéllyel, szállítólevélen, készpénzvásárlási jegyzéken, készletbe vételezési jegyen, vagy az ezeket helyettesítő bizonylatokon a raktárba érkezést követően aláírással elismert átadás-átvételt kell érteni.

***A leltárhiányért való felelőség feltételei***

**126. §** Leltárhiányért anyagi felelőséget érvényesíteni, illetve juttatásokat megvonni csak akkor lehet, ha

- a Munkavállalóval leltárfelelőségi megállapodást kötöttek,
- az anyagokat (raktári készleteket) kezelésre szabályszerűen átadták, illetőleg átvették,
- a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes raktári készletet érintő leltárfelvétel alapján leltárhiányt állapítottak meg,
- a Munkavállaló a két leltározás közötti időszaknak legalább a felében és a leltáridőszak végén is a raktárba volt beosztva,

- a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős Munkavállaló is kezeli, a Munkáltató a leltárhiányért felelős Munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő Munkavállalót.

**127. §** Az érintett szervezeti egység vezetője köteles gondoskodni a raktári munkakörbe való alkalmazás (felvétel, áthelyezés vagy megbízás) esetén a jelen KSZ 126. §-ban foglaltak megtartásáról.

#### ***A leltárhiányért felelős Munkavállalók köre és felelősségük mértéke***

**128. §** Azokban a raktárakban, amelyekben a vezető raktároson kívül a leltáridőszak egésze vagy annak egy része alatt egy vagy több beosztott (raktáros, segédraktáros, betanított munkás, segédmunkás) dolgozik – tekintet nélkül a raktár napi üzemidejére –, a leltárhiányért az anyagi felelősség valamennyi raktári Munkavállalót együttesen terheli (együttes felelősség), egyetemleges megtérítésnek azonban helye nincs.

**129. §** (1) A jelen KSZ 128. § szerint üzemelő raktárakban a vezető és helyettese felelősségének felső határa hathavi, a beosztott raktárosoké négyhavi távolléti díj mértékéig terjedhet.

(2) Azokban a raktárakban, ahol a Munkavállaló az átvett raktári készleteket állandóan egyedül kezeli, a felelősség felső határa a leltárhiány teljes összege (egyéni felelősség).

**130. §** Részmunkaidőben foglalkoztatott leltárhiányért felelős személy az anyagi felelősség szempontjából a teljes munkaidőben foglalkoztatottal azonos elbírálás alá esik.

**131. §** Az anyagi felelősség mértékének meghatározásánál a Munkavállaló számára a károkozás felfedezését megelőző hat hónap alatt kifizetett távolléti díját kell alapul venni.

**132. §** A leltárhiány összegét – az avulásra tekintettel – az aktuális fogyasztói áron kell megállapítani. Azokban az esetekben, amikor a hiányzó raktári készleteknek nincs fogyasztói áruk, a leltárhiány összegét a leltár felvételkori beszerzési áron kell figyelembe venni.

#### ***A leltárhiány meghatározásának szabályai***

**133. §** Az elszámoltatás

- az olyan egységeknél, ahol az anyagokat egyedi anyagkönyvelés keretében tartják nyilván, és így biztosított a mennyiségi nyilvántartás adatainak az értékkönyvelés adataival való egyeztetése, mennyiségben történik,

- olyan egységeknél, amelyeknél a mennyiségi nyilvántartás az értékkönyvelés ellenőrző rendszerébe nem vonható be (cikkszoportos értékkönyvelés), az egységenkénti értéknilyvántartáson nyugszik.

**134. §** Egy-egy raktári készletnél mutatkozó hiányt egyéb raktári készletnél jelentkező többlettel kiegyenlíteni tilos. Korábbi leltártöbbletet a későbbi leltárhiányba csak akkor szabad beszámítani, ha a hiány a korábbi leltártöbbletre vezethető vissza. A leltári többlet és hiány ún. kompenzálását csak abban az esetben lehet végrehajtani, ha minden kétséget kizáróan megállapítható, hogy a többlet, illetve a hiány, hasonló értékű, minőségű és rendeltetésű, azonos cikkszoportba tartozó, ugyanazon egységben tárolt készletnél mutatkozik. Ennek megfelelően a készletcsoportok között kompenzálni tilos.

#### ***Az eljárási rend leltárhiány esetén***

**135. §** A felelősség megállapítására irányuló eljárást, a leltár kiértékelését követően, a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy (leltári biztos) vezeti.

**136. §** Az eljárás során folytatott leltározásnál a munkavállalói csoportos leltárfelelősségnél az érintett Munkavállalók, illetve akadályoztatásuk esetén megbízott képviselőjük jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a Munkavállaló képviselőtéről nem gondoskodik, a Munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

**137. §** A leltározás lezárását követően a leltári biztos a leltárelszámolást és annak eredményét – írásban postai úton, vagy közvetlen kézbesítéssel, az átvételt igazoló módon – közli a felelősséggel tartozó Munkavállalóval.

**138. §** A leltári biztos leltáregyeztetést tart. Az egyeztetés időpontját a leltárelszámolás és eredményének közlésével egyidejűleg, vagy azt követően – tértivevénnyel, vagy közvetlen kézbesítéssel – írásban kell közölni a Munkavállalóval oly módon, hogy az értesítést az egyeztetés időpontja előtt legalább öt nappal korábban kézhez vegye a Munkavállaló.

**139. §** Az írásbeli közlésben tájékoztatni kell a Munkavállalót arról, hogy a leltár eredményére, illetve a felelősségével kapcsolatos körülmények tekintetében észrevételt tehet, és az egyeztetésen jogi képviselője jelen lehet. A Munkavállalót – határidő kitűzésével – tájékoztatni kell arról is, hogy amennyiben az egyeztetésen nem jelenik meg, írásban közölheti észrevételeit.

**140. §** Az egyeztetésről jegyzőkönyvet kell felvenni.

**141. §** A felelősség megállapítását nem akadályozza, ha a Munkavállaló az egyeztetésen nem jelenik meg, és határidőben írásban észrevételt nem tesz.

**142. §** A leltári biztos az egyeztetést követően jelentést készít a munkáltatói jogkör gyakorlója számára. Ebben összefoglalja a leltárfelvétel, leltárelszámolás és az egyeztetés eredményét. A leltári biztos összefoglalja a Munkavállaló felelősségét befolyásoló körülményeket, és javaslatot tesz a kártérítési igény érvényesítésére.

**143. §** A leltári biztos az eljárást úgy köteles lefolytatni, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a törvényben meghatározott jogvesztő határidőn belül intézkedhessen a kártérítési igény érvényesítése érdekében.

**144. §** A leltárhíánnyal 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.

**145. §** Vita esetén a Munkáltató – a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján – a leltárhíánnyal kapcsolatos kártérítési igényét az általános szabályok szerint – bíróság előtt – érvényesíti, kivételt képeznek a közvetlen kártérítés esetei.

### *A kártérítési eljárás szabályai*

**146. §** A kár bekövetkezését a szervezeti egység vezetője haladéktalanul köteles bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának, valamint köteles megtenni a kár enyhítésére, továbbá a károk megakadályozásához szükséges intézkedéseket is.

**147. §** A kártérítési eljárás során a kötelezettség vétkes megszegésére vonatkozó vizsgálat elrendelésére és lefolytatására vonatkozó szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a vizsgálat lefolytatására, valamint a felelősséggel érintett Munkavállaló meghallgatására a munkáltatói jogkör gyakorlója háromtagú kártérítési bizottságot hozhat létre. Amennyiben a Munkáltató kártérítési bizottságot hoz létre, a kártérítési határozat meghozatalára is ezen bizottság jogosult.

**148. §** Vita esetén a Munkáltató a Munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

**149. § (1)** A Munkáltató a kártérítési igényét, kártérítési határozat meghozatalával, hatvan napon belül belül, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) ötszörösét meg nem haladó értékhatárig, közvetlenül is érvényesítheti

(2) A határozatnak tartalmaznia kell:

- a kártérítésre kötelezés összegét,
- a jogorvoslati lehetőségre való utalást (a Munkavállaló a határozat ellen a kézbesítéstől számított harminc napon belül a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz keresetet nyújthat be) és annak közlését, hogy a jogorvoslatnak a végrehajtásra halasztó hatálya van,
  - az esetleges kamat- vagy részletfizetési kedvezmény megjelölését, a részletfizetés kezdő időpontját és a havi törlesztés összegét (azt is ki lehet kötni, hogy egy részlet elmulasztása esetén a Munkavállaló a kedvezményt elveszti és a hátralékos összeg egy összegben esedékessé válik), továbbá
  - az indoklásnak röviden tartalmaznia kell a károkozó magatartás leírását és a Munkavállaló védekezésével kapcsolatos megállapításokat.

## VIII. FEJEZET

### A KÖTELEZETTSÉGEK VÉTKES MEGSZEGÉSE ÉS KÖVETKEZMÉNYEI

#### *A kötelezettségek vétkes megszegése*

**150. §** A munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének minősül, különösen, ha a Munkavállaló:

- munkára képtelen állapotban (alkoholos, bódult stb.) érkezik munkahelyére, vagy a munkaidő alatt szeszest italt, tudatmódosító szert (pl. kábítószer) fogyaszt, illetve munkavégzésre alkalmatlan állapotba kerül,
- az előírt helyen és időben munkavégzés és/vagy képzés-fejlesztés céljából neki felróható okból nem jelenik meg,
- munkaidejét nem munkával tölti, illetve munka végzésére nem áll rendelkezésre, vagy munkaidő alatt munkahelyét engedély nélkül elhagyja,
- munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói utasítást indokolatlanul megszegi, vagy megtagadja,
- mások egészségét, testi épségét veszélyeztető magatartást tanúsít, vagy zavarja mások munkáját,
- jogszabályokat megszegi,
- a Munkáltatónál érvényes összeférhetetlenségi szabályokat szándékosan megszegi,
- a jogszabályokon és a Munkáltatónál érvényes szabályozáson alapuló titoktartási kötelezettségét megszegi,
- a Munkáltató üzleti jó hírnevét megsérti, vagy valótlan nyilatkozatot tesz, amely a Munkáltató negatív megítélését eredményezheti,
- munkatársakat zaklat, bántalmaz,
- a munkavédelmi, tűzvédelmi, rendészeti előírásokat súlyosan megszegi,
- a reá vonatkozó vezérigazgatói, vezérigazgató helyettesi utasítást, belső szabályzatot, Kollektív Szerződést, Közzolgálati Kódexet, az MTI Szerkesztőségi Kézikönyvet megszegi,
- a Munkáltató tulajdonát képező munkaeszközökkel engedély nélkül munkaidőben vagy munkaidőn kívül folytat tevékenységet,
- Munkáltató tulajdonát képező vagyontárgyat eltulajdonít,
- munkáját nem az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások betartásával végzi,
- engedély nélkül vagy szerződéstől eltérően a munkavégzés során más személyt vesz igénybe, más eszközt használ, más eljárási rendben teljesít,

- az adott műsorra vonatkozó költségkeretet engedély nélkül, indokolatlanul és aránytalanul túllépi,
- jogosulatlan előnyt kér, nyújt, illetve elfogad,
- a munkavégzés során a Munkáltató informatikai rendszerét manipulálja, a Munkáltató adatbázisában található adatokat meghamisítja, vagy azokat engedély nélkül törli, illetve jogosulatlanul továbbítja, továbbá
- az arra jogosult Munkavállaló, ha megszegi a munkaidő beosztása, a heti pihenőnap kiadása, a rendkívüli munkavégzés elrendelése és a szabadság kiadása szabályait.

### *A Munkavállaló figyelmeztetése*

**151. § (1)** Kisebb és jelentéktlenebb kötelezettségszegés esetén a Munkavállaló szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesíthető. A figyelmeztetés nem minősül felelősségre vonásnak, nincs alakszerűséghez kötve és nem ad alapot munkaügyi vita kezdeményezésére.

(2) A szóbeli és írásbeli figyelmeztetés eszközével a munkáltatói jogkört és a szakmai felügyeletet gyakorló vezető (igazgató, főszerkesztő) élhet a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.

(3) A szakmai felügyeletet gyakorló vezető intézkedéséről írásban köteles tájékoztatni a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőt és a Humán erőforrás gazdálkodási igazgatót.

### *Hátrányos jogkövetkezmények*

**152. §** A munkaviszonyból származó kötelezettségnek a Munkavállaló által történő vétkes megszegése esetén, amennyiben a kötelezettségszegés súlya nem indokolja a rendkívüli felmondás alkalmazását, a Munkavállalóval szemben az alábbi hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóak:

- írásbeli figyelmeztetés,
- áthelyezés ideiglenes jelleggel más munkakörbe vagy más munkavégzési helyre legfeljebb két hónap időtartamra, mely tartam alatt a Munkavállalót a ténylegesen végzett munkáért járó díjazás illeti meg,
- nem jogszabályon alapuló munkaidő-kedvezmény megvonása legfeljebb két hónap időtartamra,
- nem kötelező juttatásokból, illetve munkáltatói mérlegelésen alapuló béremelésből vagy jutalmazásból való kizárás a soron következő alkalommal,
- megbízatás visszavonása, továbbá
- munkáltatói rendes felmondás.

**153. §** Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak indokolt írásbeli határozatban szabható ki, amelynek tartalmaznia kell a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.

**154. §** A vétkes kötelezettségszegés gyakoriságára és a vétkesség súlyára tekintettel a jogkövetkezmények egymás mellett is alkalmazhatóak.

**155. §** Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban a munkáltatói jogkört gyakorló vezető köteles a Munkavállalót személyesen meghallgatni, és módot kell adni arra, hogy a Munkavállaló a védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen.

**156. § (1)** A Munkáltató a Munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a Munkavállaló

- munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős megsértését jelenti különösen, ha a Munkavállaló a jelen KSZ 150. §-ban írt magatartások bármelyikét ismételt, vagy súlyosnak minősülő módon követi el.

**157. §** Amennyiben a munkavállalói kötelezettségzegés súlya az azonnali hatályú felmondást indokoltá teszi, a munkáltatói jogkör gyakorlója az Mt. vonatkozó szabályai alapján jár el.

### *Az eljárás rendje*

**158. §** A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegését a szervezeti egység vezetőjének az észlelést követően haladéktalanul be kell jelentenie a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

**159. §** A kötelezettségzegő magatartásról való tudomásszerzést követő tizenöt napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult megindítani a jogkövetkezmények alkalmazására irányuló eljárást. Tudomásszerzésnek az a nap minősül, amikor a Munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló személy a kötelezettségzegésről hivatalosan tudomást szerzett. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója indokoltnak tartja, az eljárás lefolytatására vizsgálóbiztost jelöl ki.

**160. §** A munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás megindítását írásban rendeli el, amelyben megjelöli a kötelezettségzegő magatartást, valamint az eljárás alá vont Munkavállalót. Az eljárás megindításáról szóló döntést kézbesíteni kell a Munkavállalónak, melyben tájékoztatni kell a Munkavállalót arról is, hogy az eljárás folyamán jogi képviselőt és / vagy szakszervezeti képviselőt vehet igénybe.

**161. §** Nem lehet hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárást indítani, ha:

- a vétség elkövetésének alapos gyanújáról való tudomásszerzéstől egy hónap, vagy
- a vétség elkövetésétől négy hónap eltelt.

**162. §** Vizsgálóbiztos az eljárás lefolytatásához szükséges ismeretekkel rendelkező Munkavállaló lehet, aki köteles igénybe venni a jogi, igazgatási és belső ellenőrzési igazgatóság munkatársának jogi segítségét. A vizsgálóbiztost az eljárás alá vontnál magasabb, ennek hiányában azzal azonos beosztású Munkavállalók közül kell kijelölni, azonban nem lehet az érintett Munkavállaló közvetlen irányítására jogosult vezető.

**163. §** (1) A vizsgálóbiztos az eljárást, a kijelölését követő harminc napon belül köteles lefolytatni. Eljárása során jogosult tanúkat meghallgatni, bizonyítékokat beszerezni, szükség esetén szakértőt igénybe venni. A bizonyítási eljárás lezárása előtt köteles a vizsgálóbiztos az eljárás alá vont Munkavállalót személyesen is meghallgatni

(2) Amennyiben személyes meghallgatásra a Munkavállaló tartós akadályoztatása miatt nincs lehetőség, a Munkavállalóval írásban kell közölni a kötelezettségzegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, valamint megfelelő határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő.

(3) A határozat meghozatalát nem akadályozza, ha a Munkavállaló alapos ok nélkül a szóbeli meghallgatáson nem jelenik meg, vagy írásbeli védekezését a megjelölt határidőn belül nem terjeszti elő.

(4) A meghallgatás során a Munkavállalóval ismertetni kell a vizsgálat teljes anyagát, amelyre a Munkavállaló észrevételeket tehet, illetve további bizonyítékokat terjeszthet be.

**164. §** A vizsgálatról és a meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni.

**165. §** A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárását követően haladéktalanul – de legfeljebb tizenöt napon belül – köteles az ügy összes iratát, saját véleményével ellátva az őt kijelölő, munkáltatói jogkör gyakorlójának átadni. A vizsgálóbiztos saját véleményében megjelöli az

ügy összegzését, valamint indokolt esetben javaslatot tesz hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.

**166. §** Az ügy érdemében a munkáltatói jogkör gyakorlója, akadályoztatása esetén a munkáltatói jogkör gyakorlására egyébként jogosult helyettese dönt.

**167. §** A jogkövetkezményt megállapító határozatnak tartalmaznia kell a kiszabott jogkövetkezményt, a kötelezettségszegéssel kapcsolatos megállapításokat, azok bizonyítékait, a jogorvoslati lehetőségre való kioktatást és azt a tájékoztatást, hogy a kereset benyújtásának a határozat végrehajtására halasztó hatálya van.

**168. §** Amennyiben a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó határozatot személyesen adják át, azt a Munkavállalóval át kell vetetni. Ha a határozat közlése postai úton történik, azt tértivevénnyel kell postára adni.

**169. §** Amennyiben az eljárás alapján azt állapítják meg, hogy a Munkavállaló nem követett el kötelezettségszegő magatartást, az eljárást indokolt határozattal meg kell szüntetni.

## IX. FEJEZET

### A MUNKAÜGYI JOGVITA

**170. §** A Munkavállaló és a Munkáltató a munkaviszonyból vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályból (pl. Mt., KSZ) származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

**171. §** A Munkáltatónál képvisellel rendelkező Szakszervezet, illetve a helyi Üzemi Tanács és a Központi Üzemi Tanács az Mt.-ből, a KSZ-ből és az Üzemi Megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

**172. §** A munkajogi igény három év alatt évül el.

**173. §** A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- a munkaviszony megszüntetés jogellenességével,
- a Munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- a fizetési felszólítással,
- a kártérítésre, ideértve a leltárhiány megtérítésére kötelező határozattal,
- a munkaviszony megszüntetése után a Munkavállaló kérelmére kiadott értékeléssel kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

**174. §** A keresetnek az intézkedés végrehajtására nincs halasztó hatálya, kivéve az alábbi eseteket:

- a Munkáltatónak az üzemi tanács jogait sértő intézkedése,
- a Munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmények, továbbá
- a fizetési felszólítással, illetve a kártérítésre, a leltárhiány megtérítésére kötelező határozattal kapcsolatos ügyek esetében.

**175. §** A Munkáltatónak a Munkavállalót az őt érintő intézkedésekben a jogorvoslat kezdeményezésének lehetőségéről, módjáról és határidejéről tájékoztatnia kell.

## X. FEJEZET

## FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK

A KSZ-ben használt fogalmakat az alábbiak szerint kell értelmezni, illetve alkalmazni:

**alapbér:** a besorolás szerinti bér;

**átdisponálás:** a Munkavállalóval közölt munkaidő-beosztás megváltoztatása;

**beosztás szerinti napi munkaidő:** a munkanapra elrendelt rendes munkaidő;

**beosztás szerinti heti munkaidő:** a hétre elrendelt rendes munkaidő;

**egyműszakos munkarend:** \*

**éjszakai munka:** a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

**éjszakai munkát végző Munkavállaló:** az a Munkavállaló, aki

- a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban dolgozik, vagy
- az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez;

**gondatlan károkozás:** ha a kár bekövetkezését az elvárható gondosság kifejtése mellett el lehetett volna kerülni és a kár azért következett be, mert a Munkavállaló ezt a gondosságot nem fejtette ki. Gondatlan a magatartás akkor is, ha a Munkavállaló felismeri magatartásának lehetséges következményeit, de abban bíz, hogy hátrányos eredmény nem következik be;

**heti munkaidő:** az egy naptári hétre eső, vagy 168 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő. A heti munkaidő mértékét a munkaidő-keret átlagában kell figyelembe venni;

**helyettesítés:** a Munkavállaló az eredeti munkaköre ellátása mellett úgy lát el más Munkavállaló munkakörébe tartozó feladatokat, hogy a két (azonos) munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el;

**készenlét:** a Munkavállaló az általa meghatározott – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen történő rendelkezésre állása;

**készenléti jellegű munkakör:** az olyan munkakör, amelyben

- a Munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a Munkáltató rendelkezésére, vagy
- a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a Munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár;

**kötetlen munkarend:** ha a Munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a Munkavállaló számára írásban átengedte;

**leltárhiány:** a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett raktári készletekben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiány;

\* A 2012. évi I. törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről megjelenő törvény hatályba lépését követő 30 napon belül a felek meghatározzák.

**munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amelybe be kell számítani a munkavégzéshez szorosan kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység(ek) időtartamát;

**munkaidő-keret:** az az időtartam, amelynek átlagában a napi tényleges munkaidő meg kell, hogy feleljen a teljes munkaidőnek;

**Munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli:** ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban szünetel;

**Munkáltató tevékenysége több műszakos:** ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát;

**munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás:** a Munkáltató jogosult a Munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más Munkáltatónál foglalkoztatni;

**napi munkaidő:** a felek, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes, vagy részmunkaidő;

**peremidő:** az az időtartam, amelyen belül a Munkavállaló – a munkahelyi vezetőjével egyeztetve – maga határozhatja meg a munka kezdésének, ill. befejezésének időpontját;

**napi pihenőidő:** a Munkavállaló napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között eltelt időtartam;

**raktár:** a Munkáltató épületeiben, vagy azon kívül, az anyagok (raktári készletek) tárolására használt, elkülönített és zárható terület. Nem tekinthető raktárnak a könyvtár, az irattár, a műhely, az öltöző, valamint a már raktári készletnek nem tekinthető, használatba vett anyagok stb. tárolására szolgáló helyiség (pl. filmlaboratórium, szalagtár, lemeztár), helyiségrészt, szekrény vagy fiók;

**raktári készlet:** minden alap és segédanyag, félkész és késztermék, ideértve a raktári berendezést, szerszámot, mérőeszközt, a göngyöleget, a csomagolóanyagot stb., amelyet a raktár Munkavállalói megőrzésre, kezelésre, vagy a műsorok (közvetítések) készítése és lebonyolítása céljából átvettek, függetlenül attól, hogy azok a számviteli nyilvántartás szerint tárgyi eszköznek vagy anyagkészletnek minősülnek;

**rendkívüli munkaidő:** a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve az ügyelet alatti munkavégzés, a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam;

**részmunkaidős foglalkozás:** a munkaviszonyra vonatkozó szabály által a munkakörre megállapított teljes munkaidőnél rövidebb időben munkaviszony keretében végzett munka;

**rugalmas munkaidő-beosztás:** a Munkavállaló a munkaideje beosztását vagy felhasználását részben – a peremidőben – maga jogosult meghatározni. A törzsidőt a Munkavállalónak munkavégzéssel a munkahelyén kell töltenie (ld. még peremidő, törzsidő);

**szándékos károkozás:** ha a Munkavállaló előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit és azokat kívánja (egyenes szándék) vagy azokba belenyugszik (eshetőlegesen szándék);

**szokásos munkavégzési hely:** a Munkáltató székhelye, vagy azon telepelye, ahova a Munkavállaló be van osztva, illetve ahonnan a munka végzésével kapcsolatos utasításokat kapja;

**távolléti díj:** Az esedékesség időpontjában érvényes alaphír, valamint az utolsó hat naptári hónapra kifizetett teljesítménybér és a bérpótlék figyelembevételével megállapított összeg;

**több műszakos munkarend: \***

**több műszakos tevékenység:** ha a Munkáltató a munkanapi tevékenységét, az adott munkakörben, a Munkavállaló / Munkavállalók, különböző időszakokban történő foglalkoztatásával valósítja meg. Ebből a szempontból érdektelen az, hogy ezek a Munkavállalók váltják-e egymást. Feltétele a több műszakos tevékenységnek, hogy az adott munkakörben végzett tevékenység heti időtartama elérje a nyolcvan órát;

**törzsidő:** az az időtartam, amely alatt a Munkavállaló a munkahelyén köteles tartózkodni. Ez alól kivételek: a munkahelyen kívüli munkavégzés, ill. a törvényes távollét; a vezető által rendkívüli esetben engedélyezett távollét (magán megszakítás); az igazolt túlmunkáért igénybe vett szabadnap;

**utasítási jog:** a munkavégzés helyére, idejére és módjára vonatkozó munkáltatói rendelkezési, irányítási jog;

**ügyelet:** a Munkavállaló a Munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állása;

**vezető állású Munkavállaló:** a Munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más Munkavállaló.

## XI. FEJEZET

### ZÁRÓ ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

**176. §** E Kollektív Szerződés két számozott mellékletet tartalmaz, amelyek a Kollektív Szerződés elválaszthatatlan részét képezik.

**177. §** E Kollektív Szerződés 2012. július 1. napján lép hatályba.

**178. §** 2012. november 30-ig érvényes eltérő rendelkezés a 70. § helyett:

(1) A napi munkaidő-beosztást a szervezeti egység vezetője határozza meg azzal, hogy a várható munkaidő-beosztásról a Munkavállalót a helyben szokásos módon, a tárgyhétet megelőző második hét pénteki napján, illetve amennyiben ez munkaszüneti nap, úgy az ezt megelőző munkanapon előzetesen tájékoztatja.

(2) A Munkavállaló számára irányadó (végleges) munkaidő-beosztást a helyben szokásos módon, a tárgyhétet megelőző pénteki napon, illetve amennyiben ez munkaszüneti nap, úgy az ezt megelőző munkanapon kell közölni.

**179. §** 2012. december 31-ig érvényes eltérő rendelkezés a 22. § (2) helyett:

A Munkáltató vállalja, hogy a KSZ-t kötő Szakszervezetek működését, Szakszervezetenként négy tisztségviselő figyelembevételével, fejenként és havonta huszonötezer forinttal támogatja. Ezt az összeget a Szakszervezetek kizárólag érdekképviseleti célokra használhatják fel.

**180. §** 2012. december 31-ig érvényes eltérő rendelkezés a 99. § (1) helyett:

A Munkáltatónál illetve jogelődjénél, munkaviszonyban eltöltött idő elismeréseként a Munkavállalót az elért évében, a szükséges idő elérését követően jutalomként

---

\* A 2012. évi I. törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről megjelenő törvény hatályba lépését követő 30 napon belül a felek meghatározzák.

- |  |           |
|--|-----------|
| - tíz, tizenöt és húsz év után   | fél hónap |
| - huszonöt, harminc, harminckettő, harmincnégy,<br>harminchat és harmincnegyzé év után | egy hónap |
| - negyven év után  | két hónap |
| - negyvenegy évtől, évente   | egy hónap |

személyi alaphérének megfelelő összeg illeti meg. Azon Munkavállalók esetében, ahol a Munkáltató a személyi alaphéren felül alkotói átalány pótlékot is fizet, a jutalom összegének megállapítása szempontjából a személyi alaphé és alkotói pótlék átalány összegét összeszámítva kell figyelembe venni.

**181. §** E Kollektív Szerződést aláíró felek kijelentik, hogy Kollektív Szerződés-kötési jogosultsággal rendelkeznek. A felek a szerződést az erre vonatkozó tárgyalások, a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek közös értelmezése után, arra jogosult képviselőik által, jóváhagyólag írták alá.

Budapest, 2012. június 1.



**dr. Böröcz István**  
vezérigazgató  
Munkáltató



**Duna Televízió Dolgozóinak**  
Szakszervezete



**Duna Televízió Üzemi Szakszervezete**



**Független Rádiós Szakszervezet**



**Magyar Rádió Dolgozóinak Szakszervezete**



**MTI Sajtószakszervezet**



**MTV Gyártásvezetői Szakszervezet**



**MZTSZ VoxArte Szakszervezet**



**Rádiós Dolgozók Tanácsa**



**Rádiós Műszakiak Szakszervezete**



**Televíziós Dolgozók Szakszervezete**



**Televíziós Műsorgyártók Érdekvédelmi**  
Szervezete



**Televíziós és Filmkészítők Független**  
Szakszervezete

**KSZ 1. sz. melléklete****Lakásépítés és -vásárlás támogatása*****Általános rendelkezések***

1. § (1) A Munkáltató munkaerő-szükségletének biztosítása és megtartása érdekében – a mindenkor jogszabályok előírásainak, valamint a Munkáltató pénzügyi lehetőségeinek figyelembevételével – kamatmentes munkáltatói lakáscélú kölcsön (a továbbiakban: kölcsön) nyújtásával támogathatja Munkavállalói lakásépítését, lakásvásárlását és lakáskorszerűsítését.

(2) A melléklet hatálya kiterjed a Munkáltatóval főfoglalkozású munkaviszonyban álló valamennyi Munkavállalóra.

2. § (1) A Munkáltató kölcsönt nyújthat a Munkavállalónak

a) a tulajdonába kerülő:

aa) lakás építésére,

ab) lakótelek vásárlására,

ac) lakás vásárlására,

b) a már tulajdonát képező lakásának korszerűsítésére (közmű, fűtés, utólagos külső hőszigetelés, hőszigetelt nyílászárók beépítése), továbbá

c) lakástulajdona legalább egy szobával való bővítésére.

(2) A Munkáltató – pénzintézet útján – Munkavállalójának, annak kérelme alapján,

a) a jogszabályban meghatározott méltányolható lakásigény, illetve a mindenkor közzétett építési és vásárlási átlagköltség mértékéig, lakásépítéshez, vásárláshoz, lakótelek vételéhez legfeljebb 2.500.000,- (kétfmillió-ötszázezer) Ft,

b) saját tulajdonú lakás korszerűsítéséhez és lakástulajdon bővítéséhez legfeljebb 600.000,- (hatszáz ezer) Ft

kölcsönt nyújt egyéni elbírálás alapján.

(3) A Munkáltató lakásfelújításra, valamint nem lakás céljára szolgáló épület (garázs, műhely, nyaraló, stb.) építésére, vásárlására nem nyújt kölcsönt.

(4) Jelen melléklet a lakáscélú állami támogatásokról szóló hatályos jogszabály figyelembevételével készült.

***A kölcsön forrása***

3. § A kölcsön forrása a Lakásépítési Alap számlán elkülönített összeg, amely

a) a munkáltatói jogkör gyakorlója által kölcsön céljára meghatározott keretből,

b) a korábban folyósított kölcsönök törlesztéseiből, illetve

c) az egyösszegű visszafizetésekből áll.

***A kölcsön nyújtásának feltételei***

4. § Kölcsönben az a Munkavállaló részesíthető, aki az alábbi feltételek mindegyikének megfelel:

a) legalább két éve a Munkáltatóval munkaviszonyban áll,

b) akinek kérelmét a közvetlen vezetője támogatja,

c) akinek munkabérért nem terheli olyan rendszeres levonás, amely a nyújtott támogatás időbeni visszafizetését veszélyezteti,

d) a kölcsön és más forrásból származó egyéb (pl. banki) kölcsön(ök) összegén felül a megvásárolandó lakás vagy lakótelek vételára, illetve a lakásépítés, lakáskorszerűsítés vagy

lakásbővítés költségei legalább öt százalékának megfelelő mértékű saját készpénzzel is rendelkezik,

e) aki

ea) a megvásárolandó lakótelek vagy lakás, illetve építendő lakás legalább egykettel részének tulajdonosává válik, illetőleg

eb) a korszerűsítendő vagy bővítendő lakásban legalább egykettel tulajdoni illetőséggel rendelkezik, illetve a korszerűsítés vagy bővítés folytán tulajdoni illetősége legalább ilyen mértékű lesz,

f) akinek nincs vissza nem fizetett korábbi munkáltatói kölcsöne,

g) akinek szociális helyzete a támogatást indokolttá teszi,

h) akinek magának, valamint házastársának, élettársának és kiskorú gyermekének, valamint a vele együtt költöző családtagjainak lakástulajdona, állandó lakáshasználati joga vagy önkormányzati tulajdonban lévő, illetőleg szolgálati vagy munkakörhöz kötött lakásra bérleti jogviszonya nincs, (a lakáskorszerűsítésre vagy -bővítésre adott támogatás, valamint a következő pont szerinti eset kivételével),

i) aki, amennyiben neki, házastársának, élettársának és kiskorú gyermekének, valamint a vele együtt költöző családtagjainak lakástulajdona van, annak értékesítésére – határidő meghagyásával – kötelezettséget vállal,

j) aki a kölcsön visszafizetésére megfelelő biztosítékot nyújt.

**5. § (1)** A kölcsön visszafizetésének biztosítéka elsődlegesen a Munkavállaló által megvásárolt vagy korszerűsített saját, vagy más személy tulajdonában álló ingatlanon engedett jelzálogjog.

(2) Az ingatlan fedezetként abban az esetben fogadható el, ha a zálogjog érvényesítése esetén korlát nélkül értékesíthető, és a Munkáltató zálogjogát megelőzően legfeljebb két, az ingatlan forgalmi értékének összesen hatvan százalékát nem meghaladó mértékű jelzálog terheli (pl. a lakásvásárláshoz felvett bankkölcsönt biztosító zálogjog, valamint elidegenítési és terhelési tilalom).

### ***A kölcsön folyósításának és az azzal kapcsolatos munkáltatói igényérvényesítés szempontjai***

**6. § (1)** A Munkáltató a kölcsönnyújtás feltételeiről kölcsönszerződés keretében állapodik meg a Munkavállalóval, amely tartalmazza a jelzálogra vonatkozó rendelkezéseket is. Kölcsön- és jelzálogszerződés nélkül kölcsön nem folyósítható.

(2) A szerződéseket a Jogi, igazgatási és belső ellenőrzési igazgatóság által vezetett központi szerződés-nyilvántartásban lajstromba kell venni.

(3) A jelzálogjog bejegyeztetése, illetve a kölcsön visszafizetését követően a törlés iránt a Jogi, igazgatási és belső ellenőrzési igazgatóságot kell megkeresni.

**7. §** Kölcsön az elkülönített számlán kezelt Lakásépítési Alap terhére folyósítható az alapon rendelkezésre álló pénzüsszeg erejéig.

**8. §** A kölcsön futamideje fizetőképesség függvényében legfeljebb tíz év, amelyet az igénybevevő szerződésben vállal.

**9. §** A kölcsönnel épített, vásárolt, korszerűsített lakásra, illetve lakótelekre a Munkáltató, a kölcsön és járulécai erejéig, jelzálogjogot jegyeztet be. A tartozás ideje alatt az ingatlant csak a Munkáltató hozzájárulásával lehet megterhelni vagy elidegeníteni.

**10. §** A kölcsön visszafizetésébe a Munkáltató az igénylő házastársát, élettársát, illetve tulajdonostársát is bevonja, így az érintettek a kölcsön visszafizetéséért adóstársként tartoznak felelősséggel, melyet a szerződésben mindketten aláírásukkal ismernek el.

**11. §** Nyugdíjba vonulás, illetve a Munkáltató által történő felmondás esetén a Munkavállaló változatlan feltételek mellett törleszti adósságát.

**12. § (1)** Ha a munkaviszonyt – azonnali hatályú felmondást kivéve - a Munkavállaló szünteti meg, illetve az közös megegyezéssel szűnik meg, a fennálló tartozás a munkaviszony megszűnésének napján egy összegben válik esedékessé. Ez az irányadó a Munkáltató azonnali hatályú felmondásánál is, továbbá, ha a Munkavállaló azonnali hatályú felmondása tárgyában indult munkaügyi perben hozott jogerős ítélet azt jogellenesnek minősíti.

(2) A Munkavállaló a munkaviszony általa történő megszüntetésekor az új Munkáltató szándéknyilatkozatának legkésőbb az utolsó munkában töltött napon való benyújtásával kérheti, hogy a Munkáltató járuljon hozzá a kölcsönnek az új Munkáltató általi átvállalásához. Kérheti továbbá a mindenkori jegybanki alapkamat mértékének megfelelően növelt részletekben történő törlesztés engedélyezését.

**13. §** A Munkáltatóval munkaviszonyt létesítő, más Munkáltató által nyújtott lakáscélú hitellel rendelkező személy kérelmére a Munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezheti a hitel átvállalását.

**14. § (1)** A Munkáltató a Munkavállaló fizetési késedelme esetén a Ptk.-ban meghatározott mértékű késedelmi kamatot követel. A Munkavállaló fizetési késedelme következtében háromhavi törlesztő részletnek megfelelő összeget elérő Munkavállalói pénztartozás felhalmozódása esetén a Munkáltató – írásbeli felszólítást követően – saját mérlegelése alapján bírósági fizetési meghagyás kibocsátását, vagy peres eljárás indítását kezdeményezi. A Munkáltató a fentiekben túlmenően a Munkavállaló fizetési késedelme következtében háromhavi törlesztő részletnek megfelelő összeget elérő Munkavállalói pénztartozás felhalmozódása esetén saját mérlegelése alapján jogosult a kölcsönszerződést azonnali hatállyal felmondani és a kölcsöntartozás teljes hátralékos összegét lejárttá tenni, valamint a követelése érvényesítése végett a szükséges jogi intézkedéseket megtenni.

(2) Az előző bekezdésben meghatározott feltételek beálltáról a Gazdasági igazgatóság értesíti a Jogi, igazgatási és belső ellenőrzési igazgatóságot, a jogi intézkedéseket illetően az utóbbi szervezeti egység jár el.

### ***A kölcsönrel kapcsolatos ügyintézési feladatok***

**15. § (1)** A kölcsönrel kapcsolatos tájékoztatások adása és az ügy intézése a Szociális Bizottság titkárának a feladata.

(2) A Szociális Bizottság titkára intézi:

- a) a kölcsönigénylők tájékoztatását,
- b) az igénylőlapok, valamint az elbíráláshoz szükséges iratok átvételét,
- c) a Szociális Bizottság ülésére a beérkezett kérelmek előkészítését,
- d) a Szociális Bizottság jegyzőkönyvben rögzített határozata alapján, a kölcsön engedélyezésre történő előterjesztését a gazdasági igazgatóhoz,
- e) a kérelmező tájékoztatását a Szociális Bizottság határozatáról,
- f) a kérelmezővel a kölcsönszerződés megkötésének előkészítését, továbbá
- g) évenkénti beszámoló készítését, amely tartalmazza a tárgyévben, támogatásban részesített dolgozók számát, a támogatások jogcímét és összegét.

### ***A kérelem elbírálása***

**16. § (1)** A Lakásépítési Alap felhasználását hattagú társadalmi bizottság, a Szociális Bizottság felügyeli.

(2) A Szociális Bizottság az ülésre előkészített kölcsönkérelmeket az alábbiak alapján bírálja el:

- a) jogszabályi előírások,
- b) vezető javaslata,
- c) a kérelmező anyagi, szociális helyzete, körülményei,

- d) a házastársak, illetve az egy háztartásban élők jövedelemigazolása.
- (3) Az elbírálást követően határoz a javasolt kölcsön összegéről és a visszafizetés futamidejéről. A Szociális Bizottság határozatát egyhangú döntéssel hozza meg.
- (4) Az ülésről jegyzőkönyv készül, amelyet a résztvevők aláírásukkal hitelesítenek.

### ***A Szociális Bizottság határozata elleni jogorvoslat***

**17. §** (1) A kölcsönigénylő a Szociális Bizottság elutasító határozatáról szóló értesítés kézhez vételétől számított tizenöt napon belül a Humán erőforrás gazdálkodási igazgatónál fellebbezéssel élhet.

(2) Amennyiben a Szociális Bizottság elutasító határozata jogszabályt sért, a Humán erőforrás gazdálkodási igazgató a fellebbezést újratárgyalásra visszaküldi a Szociális Bizottságnak.

(3) Ha a Szociális Bizottság elutasítását a Humán erőforrás gazdálkodási igazgató jogszerűnek találja, a fellebbezést írásos véleménnyel együtt a munkáltatói jogkör gyakorlójának továbbítja döntés végett.

**18. §** A javasolt kölcsön összegét illetően fellebbezés nem nyújtható be, mivel ez a Munkáltató mindenkorai pénzügyi helyzetének függvénye.

### ***A Gazdasági igazgatóság feladatai a kölcsön ügyintézésében***

**19. §** (1) Az engedélyezett kölcsönt és annak lejáratát a Gazdasági igazgatóság munkatársa tartja nyilván.

(2) A Gazdasági igazgatóság munkatársa gondoskodik:

- a) a jóváhagyott kölcsönök pénzügyi intézet általi folyósításáról (rendelkező levél stb. útján),
- b) intézi a szerződések módosításával kapcsolatos levelezéseket a pénzügyi intézet felé,
- c) igénylők neve szerint naprakészen nyilvántartja az engedélyezett kölcsönöket és a beérkezett törlesztő részleteket,
- d) adatokat szolgáltat a főkönyvi könyvelésnek,
- e) beszámolójában évente egy ízben – igény szerint azonban a Szociális Bizottság kérésére az év során bármikor – kimutatja a kintlévőségeket név és összeg szerinti bontásban.

**20. §** A munkáltatói kölcsönrel rendelkező dolgozónak a Munkáltatóval fennálló munkaviszonya megszűnéskor végelszámolás csak akkor készíthető, ha előtte a fennálló tartozását kiegyenlítette, kivéve, ha a Munkavállaló a szerződésben vállalt feltételekkel törleszthet tovább.

### ***Vegyes rendelkezések***

**21. §** A kölcsön határidő előtti visszafizetések a Munkavállalót kedvezmény nem illeti meg.

**22. §** Munkaviszony megszűnésénél, amennyiben a végkielégítésből a fennálló lakáskölcsön-tartozás kiegyenlíthető és arról a Munkavállaló rendelkezik, az összeg kifizetése az utolsó munkanapon válik esedékessé. Kivétel, ha a Munkavállaló a szerződésben vállalt feltételekkel törleszthet tovább.

**23. §** Munkáltatói kölcsön folyósításával kapcsolatban munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető. A kölcsönrel támogatott dolgozó és a Munkáltató közötti megállapodásból eredő jogvitákban a Ptk. szabályai szerint kell eljárni.

**KSZ 2. sz. melléklete**  
**Segélyezés**

1. § A Munkáltató a Munkavállalót indokolt esetben, kérelme alapján szociális, szülési, illetve temetési segélyben részesíti, illetve részesítheti.

**Általános szabályok**

2. § (1) Segélyre a Munkáltatóval, legalább három hónapja főfoglalkozású munkaviszonyban álló Munkavállaló jogosult.

(2) Szülési és temetési segélyt, az eseményt követő három hónapon belül lehet kérelmezni. Szociális segély évente egy alkalommal kérelmezhető.

(3) Szülési és temetési segélyeket keretösszeg meghatározása nélkül fizeti a Munkáltató. A szociális segélyezésre fordítható, elkülönített keretösszegekről a felek évente állapodnak meg, azonban a megállapodásig a jövőbeni éves keretösszeg terhére előzetesen is történhetnek kifizetések.

**A segélykérelemmel kapcsolatos ügyintézési feladatok**

3. § (1) Az ügyintézés helye a Humán erőforrás gazdálkodási igazgatóság. A Munkavállalók kérelmüket az erre a célra rendszeresített „Segélykérő lapon” jelenthetik be, csatolva az elbíráláshoz szükséges iratokat.

(2) A Szociális Bizottság titkára intézi:

- a segélykérők tájékoztatását,
- a kérelmek és az elbíráláshoz szükséges iratok átvételét,
- a Szociális Bizottság elé benyújtott kérelmek előkészítését, valamint
- az elkészített jegyzőkönyv bérszámfejtés céljából történő továbbítását.

(3) A jóváhagyott segélyek összege ellen fellebbezés nem nyújtható be, mivel annak mértéke, a Munkáltató mindenkori pénzügyi helyzetének függvénye.

**Szülési segély**

4. § (1) Szülési segélyt kérelmezhet a Munkavállaló gyermeke születésekor, szociális rászorultsága esetén, anyai és apai jogon is. Ikerszüléskor a segély gyermekenként igényelhető. Ha mindkét szülő a Munkáltató alkalmazásában áll, csak egyikük jogosult szülési segély kérelmezésére.

(2) Amennyiben az apa a Munkáltató Munkavállalója és szülési segély kérelemmel él, de nem él házasságban az anyával, a megszületett gyermeket viszont a nevére vette, büntetőjogi felelőssége tudatában nyilatkoznia kell, hogy a gyermekkel és annak édesanyjával közös háztartásban él.

(3) A segély összege gyermekenként legfeljebb 70.000.- Ft., amely adóköteles, így az összevont adóalap részeként, mint bérjövedelem adózik.

(4) A kérelmezéshez szükséges dokumentumok:

- segélykérő lap,
- a gyermek születési anyakönyvi kivonatának a fénymásolata.

**Szociális segély**

5. § (1) Szociális segély a szociálisan rászoruló Munkavállaló részére pénzben nyújtott támogatás. Szociális segélyre jogosult az a Munkavállaló, akinek (eltartottainak) létfenntartása oly mértékben veszélyeztetett, hogy azt csak külső segítséggel képes biztosítani.

(2) Kérelmezheti az a Munkavállaló, akire az alábbi feltételek valamelyike vonatkozik:

- akinek egy hónapot meghaladó betegállomány miatt keresetvesztése keletkezett,
- ahol a közös háztartásban együtt élők egy főre jutó nettó jövedelme a mindenkori minimálbér mértékét nem haladja meg,
- aki két gyermekét tartásdíj nélkül egy keresetből tartja el,
- akinek szociális helyzete oly mértékben ellehetetlenült, hogy közüzemi díjfizetési hátraléka van, erről felszólítást kapott, de önerőből befizetni nem tudja (telefonszámla és illetékfizetési kötelezettség nélkül),
- akinek egyeneságbeli rokona, házasa-, illetve élettársa tartósan megbetegedett és gyógykezelésének költségeit önmaga finanszírozni képtelen,
- akinek a háztartásában váratlan, rendkívüli káreset következett be, melyet önmaga finanszírozni már nem tud,
- akinek rokona, házasa illetve élettársa elhunyt, de nem ő temettette el.

(3) A szociális segély összegének felső határa: bruttó 80.000.-Ft, amely adóköteles, így az összevont adóalap részeként, mint bérjövedelem adózik. A folyósított támogatás összege a rendelkezésre álló keret összegétől és a kérelmező családjában az egy főre jutó nettó jövedelemtől függ.

(4) A kérelmezéshez szükséges dokumentumok:

- kitöltött segélykérő lap,
- betegállomány esetén az ezt igazoló dokumentum,
- díjfizetési hátralék esetén a tartozásra vonatkozó felszólítás,
- temetési számla, valamint az elhunyt halotti anyakönyvi kivonatának fénymásolata,
- a káreset igazolására szolgáló bizonylat,
- az egyeneságbeli rokon, házastárs, illetve élettárs tartós betegségéről kiállított orvosi igazolás,
- a rokonsági fokot igazoló irat,
- házastárs vagy élettárs jövedelemigazolása, munkanélküliség esetén a munkanélküli segély összegének igazolása, nyugdíjas, rokkant nyugdíjas esetében a nyugdíjszelvény másolatának mellékelése, egy háztartásban élők esetében a keresők jövedelemigazolása.

### ***Temetési segély***

**6. § (1)** Anyagi segítséget nyújthat a Munkáltató annak a Munkavállalójának, aki hozzátartozóját eltemetteti.

(2) Temetési segély folyósítható továbbá – adómentesen – az SZJA tv. 1. sz. mellékletének 1.3 pontja alapján, az elhunyt házastársának vagy egyenes ágbeli rokonának, valamint a 2009. évi 29. tv. 3. § (1) bekezdése szerint bejegyzett élettársának is.

(3) A segély összege mindkét esetben megegyezik a számla összegével, de legfeljebb 100.000,- forint.

(4) A kérelmezéshez szükséges dokumentumok:

- kitöltött segélykérő lap,
- az elhunyt halotti anyakönyvi kivonata (eredeti példány, amelyet a kérelmező utólag visszakap),
- a kérelmező nevére kiállított eredeti temetési számla,
- rokonsági fokot igazoló irat.