

I. Fejezet

1. A Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályok

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

11. A Kollektív Szerződés hatálya

(Mt. 279. §)

111. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

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

112. A Kollektív Szerződés személyi hatálya

(Mt. 208 - 209. §)

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

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

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

(Mt. 276 – 278. §, 280 - 281. §)

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


dr. Környei Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

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

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

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

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

- b) A Kollektív Szerződést kötő felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződés módosításának tervezeteit a jövőben közösen készítik elő. Ennek érdekében – szükség esetén - szakértőt vesznek igénybe.

Az előkészítést e célra létrehozott, a felek képviselőiből álló előkészítő bizottság végzi. A Kollektív Szerződés módosítására irányuló előzetes tárgyalásokon a munkáltatónál képviselettel rendelkező valamennyi szakszervezet részt vehet.

- c) A felek vállalják, hogy a bizottság működéséhez szükséges feltételeket, információkat biztosítják, a munkáltató vállalja a működési költségek biztosítását.

- d) A felek a tervezetek tartalmáról és a véglegesen elfogadott szabályokról közösen és külön-külön is tájékoztatják az érintett munkavállalókat, a munkahelyeken szokásos közzététel útján, az általuk létrehozott tájékoztató fórumokon és megbeszéléseken.

A felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés szövegét a kollektíva tagjai megismerjék és megfelelően értelmezzék.

- e) A Kollektív Szerződés időbeli hatálya alatt kötött társasági bérmegállapodás a Kollektív Szerződés részét képezi.

A társasági bérmegállapodás helyi igazgatósági szintű alkalmazása az érintett képviselettel rendelkező szakszervezetek egyetértésével és a hatáskörök figyelembevételével történik.

13. A Kollektív Szerződés aláírása

- a) A felek közös ülésen döntenek a Kollektív Szerződés szövegének elfogadásáról.

- b) Ha az aláírásra jogosult munkáltató és munkavállalói szervezetek között vita merül fel, annak rendezését egyeztető eljárás keretében kell megkísérelni.

14. A Kollektív Szerződés módosítása

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

15. A Kollektív Szerződés felmondása

(Mt. 280. §)

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

16. A Társaság és a szakszervezet együttműködése

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

17. Igazgatósági melléklet

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


dr. Kornyel Éva
jogtanácsos

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

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

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

Igazgatósági speciális viszonyoknak megfelelően szabályozható témák:

211.	pont	Változó munkahely
22.	pont	Próbaidő
3.	pont	A munkaidő (a Metró, HÉV földalatti munkát ellátó munkavállalók esetében és a Trolibusz munkavállalóinál)
331.	pont	A munkaidő beosztása napokra
333.	pont	Fordulószolgálatos munkavállalók munkaidő-beosztása
334.	pont	Napi munkaidő kezdete, vége
336.	pont	Egészségre ártalmas munkakörök
338.	pont	Egyenlőtlen munkaidő beosztás
343.	pont	Rendkívüli munkavégzés mértéke
37.	pont	Munkaközi és technológiai szünet
4454.	pont	Földalatti munka pótszabadsága
51.	pont	Bérendszerek, bérformák
521.	pont	Éjszakai munka pótléka
522.	pont	II. Műszakpótlék mértéke
5231.	pont	Heti pihenőnapon végzett munka díjazása
5235.	pont	Osztott munkaidő díjazása
5236.	pont	Alagúti pótlék
5237.	pont	Csoportvezetői pótlék
5238.	pont	Gyakorlati oktatást végzők pótléka
5239.	pont	Veszélyességi pótlék
57.	pont	Prémium rendszer

1. számú melléklet – Forgalmi tanulók besorolása

A helyi képviselettel rendelkező szakszervezetek, vagy szakszervezeti szövetségek, valamint a partner munkáltató által jegyzett (szignált) igazgatósági mellékleteket (szabályozásokat) a Kollektív Szerződés mellékleteként kell kezelni azt követően, hogy a társasági Kollektív Szerződést aláírók aláírják, s emelik be ezáltal a Kollektív Szerződésbe.

Dr. Környei Éva
Közlekedési
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

II. fejezet

2. A munkaviszony

A Kollektív Szerződésben rögzített munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatokat írásban kell megtenni.

21. Munkavégzés helye

(Mt. 45. § (3))

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

211. Változó munkahely

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

A változó munkahelyűnek minősülő munkakörök listáját az igazgatósági mellékletek tartalmazzák.

22. Próbaidő

(Mt. 45.§ (5), 50. § (4))

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

23. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

(Mt. 53. §)

(Díjazását a KSZ 533. pontja tartalmazza)

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

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

Az ideiglenes munkavégzésről szóló írásos értesítést

- egynapos munkavégzés esetén az előző napi munkaidő befejezése előtt legalább egy órával,
- többnapos munkavégzés esetén minimum 24 órával

a munkakezdés előtt át kell adni a munkavállalónak.



dr. Környei Éva
jogtanácsos

24. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

(Mt. 55. §, 274. §)

25. A munkaszerződés módosítása

(Mt. 58 – 62. §)

26. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

(Mt. 63 – 85. §)

261. A munkaviszony megszűnése

(Mt. 63. §)

262. A munkaviszony megszüntetése

(Mt. 64. §)

A munkaviszony megszüntethető

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

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

2621. A felmondás

(Mt. 65-67. §)

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

2622. A felmondási idő

(Mt. 68 – 70. §)

2623. Végkielégítés

(Mt. 77. §)

2624. Azonnali hatályú felmondás

(Mt. 78 -79. §)

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

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

dr. Környei Éva

ügyvezető

Budaörsi Közvetelési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

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

Alkalmazható különösen a következő esetekben:

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

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

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

A munkavállaló azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát:

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

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

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

Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

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

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

2625. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén (Mt. 80 – 81. §)

27. A munkaviszonyra vonatkozó kötelezettségek megszegésének egyéb jogkövetkezményei a BKV Zrt-nél (Mt. 56. §)

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

A munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségek megszegésének szankcionálása:

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

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

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

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

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

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

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

Hátrányos jogkövetkezmények egyidejűleg nem szabhatók ki.

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

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

28. További munkaviszonyban történő foglalkoztatás feltételei

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

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

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

281. Munkavégzés behívás alapján

(Mt. 193. §)

Legfeljebb 6 órás időtartamú részmunkaidőben további munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő keret legfeljebb 4 hónap lehet.

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


dr. Környei Ev.
jogtanácsos
Budapesti Közlekedés
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

29. Munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok

291. Fiatalkorúak által végezhető munka

(Mt. 114. §)

292. Ideiglenes munkavégzés egészségügyi munkaköri alkalmatlanság esetén

(Mt. 66. § (7))

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

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

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

293. Munkára képes állapot

(Mt. 52. §)

294. Tanulmányi szerződés

(Mt. 229. §, 55. § g))

Humánügyi Szabályzat tartalmazza.

295. A határozott idejű munkaviszony

(Mt. 192. §)

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

296. Helyettesítés

A helyettesítés objektív körülményeken alapuló, jellemzően hosszabb időszakra szóló kétoldalú megállapodás.

A helyettesítés időtartamát és a helyettesítési díj mértékét a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, helyettesítési megbízásban kell rögzíteni.



dr. Könyei Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

III. fejezet

3. A munkaidő

(Mt. 86 – 103. §)

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

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

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

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

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

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

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

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

Dr. Kármány Éva
igazgató

Humán Erőforrás
Közvetítő Részvétel Társaság

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

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

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

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

31. A napi munkaidő

(Mt. 92. §)

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


 dr. Környei Éva
 jogtanácsos
 Budapesti Közlekedési
 Zártkörűen Működő Részvénytársaság

32. A munkaidőkeret

(Mt. 93 – 95. §)

33. A munkaidő-beosztás szabályai

(Mt. 96 – 102. §)

331. A munkaidő beosztása napokra

A munkaidőkereteken belül a munkaidő napokra való beosztása a következő:

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

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

332. A hét egyes munkanapjaira eső napi munkaidő

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

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

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

333. Fordulószoigálatos munkavállalók munkaidő beosztása

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


Kőrösi Éva
igazgató

A fordulószo­gá­latos munkavá­lalók munkaidő-beosztása általában 12 óra szol­gá­lat 24 óra sza­badidő, majd 12 óra szol­gá­lat 48 óra sza­badidő.

A munkaidő-beosztás rendjét az Igazgatósági Mellékletek tartal­maz­zák.

334. Napi munkaidő kezdete-vége

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

3341. Napi munkaidő kezdete-vége a beosztás szerint foglalkoztatottaknál

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

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


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

Ezt a részükre átadott forgalmi munkalapoknak tartalmaznia kell.

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

3342. Napi munkaidő kezdete-vége a váltóműszakos és fordulószo­gá­latos munkaköröknél

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


dr. Könyves Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zárkörűen Működő Részvénytársaság

3343. Napi munkaidő kezdete-vége a többműszakos munkaköröknél

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

3344. Napi munkaidő kezdete-vége egy műszakos munkaköröknél

Nappali egy műszakos fizikai és szellemi munkakörök

Napi munkaidő kezdete és vége a következő:

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

Éjszakai egy műszakos munkakörök

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

335. Eltérő munkarendek

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

336. Egészségre ártalmas munkakörök

Igazgatósági Mellékletben foglaltak szerint.

337. A munkaidő beosztás közzéte

(Mt. 97. § (4) - (5))

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

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

338. Egyenlőtlen munkaidő beosztás

(Mt. 97. § (3), 99. § (6), 113. § (2) a))

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

Az egyenlőtlen munkaidő beosztásban foglalkoztatottak napi munkaideje a munkában töltött napokon 4 óránál kevesebb és 12 óránál, készenléti jellegű munkakörnél 24 óránál több nem lehet, azzal, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

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

34. Rendkívüli munkaidő

(Mt. 107 – 109. §)

(Dijazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

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

341. Rendkívüli munkavégzés elrendelés módjai

(Mt. 108. §)

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

Egyéb esetekben:

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

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

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

342. Rendkívüli munkavégzés tilalmak és korlátozások

(Mt. 113. § (2) c), (5), 114. § (1))


dr. Könyves Évi
jogtanácsos
Budapesti Közlökön
Zárkörűen Működő Feszélymentes

343. Rendkívüli munkavégzés mértéke

(Mt. 109. §)

(Díjazását a KSZ 5233. pontja tartalmazza)

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

35. Készenlét, ügyelet

(Mt. 110 – 112. §)

(Díjazását a KSZ 5234. pontja tartalmazza)

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

Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

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

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

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

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

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

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

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


Kőrösi Éva
Jogtanácsos

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

36. Rendkívüli berendelés

(Mt. 108. §)

(Díjazását a KSZ 534. pontja tartalmazza)

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

37. Munkaközi és technológiai szünet

(Mt. 103. §)

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek.

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

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

Általános szabályok:

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

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

A munkaközi szünet nem adható ki a munkakezdést követő első órában, valamint a munkavégzés utolsó órájában. Osztott munkaidő esetén a munkaközi és a technológiai szünet az első rész végén vagy a második rész elején is kiadható. A munkaközi és technológiai szüneteket a munkáltató a menetrendek kialakításával biztosítja.


Dr. Kornyel Éva
jogtanácsos
Budapesti Közlekedési
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

E szabályoktól az Igazgatósági mellékletben el lehet térni.

38. Osztott munkaidő

(Mt. 100. §)

(Díjazását a KSZ 5235. pontja tartalmazza.)

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

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

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

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



Dr. Körmöczi Éva

jogtanácsos

Budapesti Közlekedési

Zrt. Részvénytársaság