

**VENDÉGLÁTÓ ÉS IDEGENFORGALMI
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

SZERZŐDŐ FELEK:

**IDEGENFORGALMI MUNKAADÓK ORSZÁGOS
SZÖVETSÉGE**

**VENDÉGLÁTÓ ÉS IDEGENFORGALMI
SZAKSZERVEZET**

BUDAPEST

TARTALOMJEGYZÉK

A Kollektív Szerződést kötő felek		3.
I. r é s z	Általános rendelkezések	
I. fejezet	Szerződés célja, hatálya	4.
II. fejezet	A munkahelyi érdekképviseleti tevékenységet elősegítő szabályok	9.
II. r é s z	A felek együttműködése a foglalkoztatási kérdésekben	11.
III. r é s z	A foglalkoztatás szabályai	
I. fejezet	A munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok	15.
II. fejezet	A munkaviszony keletkezésére és megszüntetésére vonatkozó kiegészítő szabályok	16.
III. fejezet	A munkavégzéssel kapcsolatos kiegészítő szabályok	23.
IV. fejezet	A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok	24.
V. fejezet	A munka díjazásának szabályai	29.
VI. fejezet	A munkavállalók kártérítési felelőssége kiegészítő szabályok	33.

1. számú melléklet: *Az ágazaton belüli munkaerőközvetítést elősegítő iroda*

2. számú melléklet: *A vendéglátás és idegenforgalom területén kötelezően alkalmazandó besorolási feltételek és szakmai minimálbérek*

3. számú melléklet: *5/1997. (III.5.) IKIM sz. rendelet*

4. számú melléklet: *Ajánlott munkaszerződés a kislétszámot foglalkoztató magánmunkáltatóknál, valamint a szezon jellegű foglalkoztatás esetén.*

A munkáltatók érdekképviselője nevében az

Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége

(székhelye: 1012. Budapest, Kuny Domokos u. 13/15.)

és a munkavállalók érdekképviselője nevében a

Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet

(székhelye: 1066. Budapest, Jókai u. 6.)

/továbbiakban Szerződő Felek/ tagságuk előzetes felhatalmazása alapján a mai napon a jelen Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződést kötik. A Kollektív Szerződés mellékletei a szerződés szerves részét képezik.

Budapest, 1997. május 21. napján.

Aláírók:

Dr. Feleki Ferenc s.k.

Dr. Várnai Zsuzsanna s.k.

Idegenforgalmi Országos Munkaadók
Szövetség
elnöke

Vendéglátó és Idegenforgalmi
Szakszervezet
ügyvezető elnöke

I. r é s z

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. fejezet

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja, hatályára, módosítására, felmondására és értelmezéséből, alkalmazásából eredő viták rendezésére vonatkozó szabályok:

A Szerződés elsődleges célja

1.§. Az Kollektív Szerződés célja különösen az, hogy a vendéglátás és idegenforgalmi ágazatban a foglalkoztatást kiszámíthatóvá, stabilá tegye, a munkaviszonnyal összefüggő juttatások alsó határát megállapítsa, elősegítse a Szerződő Felek érdekvédelmi tevékenységét.

A Szerződéskötő Felek vállalják, hogy a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknak és munkavállalóknak a Kollektív Szerződés értelmezésével kapcsolatban felmerülő kérdéseikre készséggel adnak felvilágosítást.

A Szerződés személyi hatálya

2.§. (1) A Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés *(továbbiakban: VIKSZ)* hatálya kiterjed a szerződést kötő érdekképviseleti szervezetekre és tagjaikra.

(2) A Kollektív Szerződés hatálya - az Mt. 188.§-ában meghatározott vezető kivételével kiterjed a Szerződést elfogadó, Munkaadói Érdekképviseletekhez tartozó gazdálkodó szervezeteknél és jogutódainál munkaviszonyban lévő valamennyi munkavállalóra.

(3) A Szerződéshez a vendéglátás és idegenforgalmi tevékenységet folytató bármely munkáltató csatlakozhat a nála képviselt szakszervezet egyetértése estén, amennyiben a Szerződés előírásait elfogadja és annak betartását vállalja.

(4) A Szerződő Felek az Mt. 34.§-a alapján együttesen kérelmezik a munkaügyi miniszternél az Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztését a vendéglátás és idegenforgalom egész ágazatára.

A Szerződés időbeli hatálya

3.§. (1) A Kollektív Szerződés

1997. május 21. napján lép hatályba.

(2) A Szerződő felek a Kollektív Szerződést határozatlan időre kötik. Az 2. számú melléklet szerinti tárgyévi ágazati minimálbér az országos minimálbér tárgyévi hatályba lépésével egyidejűleg érvényes.

(3) A Szerződő Felek kötelesek a Szerződés hatálya alá tartozó munkahelyeken az aláírt megállapodás kihirdetéséről gondoskodni, az aláírást követő 15 napon belül.

A Szerződés hatályára vonatkozó egyéb kikötések

4.§. (1) A Szerződő Felek együttműködnek és mindent megtesznek annak érdekében, hogy a Szerződés hatálya fennmaradjon a munkáltatói gazdálkodó szervezet többségi tulajdonosának változása, a gazdálkodó szervezet átalakulása esetén is. Úgyanígy járnak el abban az esetben is, ha a munkáltatói gazdálkodó új, a vendéglátás és idegenforgalmi szakágazathoz tartozó tevékenységű társaságot alapít.

(2) Nem érinti a Szerződés hatályát, ha a szerződést kötő egyes oldalakhoz tartozó, érintett szervezetek közül egyes szervezetek megszűnnek. A Szerződés hatálya - a felmondás esetét kivéve - csak akkor szűnik meg, ha valamennyi munkáltatói szervezet, illetve ezen szervezetek munkáltatói érdekképviselői szervezetei, illetőleg valamennyi munkavállalói érdekképviselői szervezet jogtód nélkül szűnik meg.

A Szerződés módosításának szabályai

5.§. (1) A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Szerződő Fél kezdeményezheti a másik félnek megküldött tárgyalási ajánlat útján.

(2) A Szerződést módosítani kell, ha olyan jogszabály változás történik, amely miatt valamely rendelkezése a megváltozott jogszabállyal ellentétes és ezért nem tartható fenn.

A Szerződés felmondása

6.§. (1) A Szerződő Felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés hatályban maradjon mindaddig, amíg a rendeltetését betölti, azaz a felek rendeltetésszerű működését, illetve az érdekvédelmi tevékenységüket nem lehetetleníti.

(2) A Kollektív Szerződést a hatályba lépésétől számított egy évig nem lehet felmondani.

(3) A felmondást bármelyik Szerződő Fél az indokok megjelölése mellett írásban kezdeményezheti. A felmondási idő legalább 6 hónap és a december 31. napjára hatályos.

(4) A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás közlésétől számított két héten belül, paritásos alapon egyeztető bizottságot hoznak létre és a felmondás okait megvizsgálják és ennek eredményéről haladéktalanul javaslatot tesznek az új kollektív szerződés előkészítése érdekében.

(5) A felmondási idő lejártával - ha a hatályban tartásra irányuló tárgyalás eredménytelen - a Szerződés hatályát veszti.

A Szerződés és a hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött munkahelyi szintű kollektív szerződések kapcsolatára vonatkozó előírások

7.§. (1) A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kezdeményezik és javasolják a Munka Törvénykönyve 33.§-ában szabályozott feltételek esetén a munkahelyi szintű kollektív szerződés megkötését.

(2) A helyi kollektív szerződés *(továbbiakban: HKSZ)* tartalmára az Ágazati Kollektív Szerződés irányadó, attól eltérni csak a munkavállalók javára lehet.

(3) A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött munkahelyi kollektív szerződések nem szűnnek meg a Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés felmondása és megszűnése esetén.

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

(5) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott feltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben feglaltakat kell alkalmazni.

(6) E Szerződés alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató egészének vagy egy részének (üzem, üzlet, telephely, munkahely) megállapodáson alapuló átadása és átvétele - így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén - a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.

A Szerződés és az egyéni munkaszerződések kapcsolata

8.§. A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött egyéni munkaszerződésekre a jelen Kollektív Szerződés és a Helyi Kollektív Szerződés irányadók, azoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

A munkahelyi kollektív érdekviták egyeztetése

9.§. (1) A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és munkavállalói kollektívák, valamint érdekképviseleti szervezetei között felmerülő értelmezési és kollektív munkaügyi viták esetén - igény szerint és a vitában résztvevők közös bejegyzésével- a felek a megegyezés előmozdítására, és a vita gyors lezárása érdekében egyeztető bizottságot hoznak létre.

(2) Az egyeztető bizottság feladat- és hatáskörébe tartozik különösen:

- a) az átalakításokkal, privatizációval egyéb szervezeti vagy többségi tulajdonosi változással összefüggő viták;
- b) a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és a munkavállalókat képviselő helyi szakszervezet közötti vitákban az értelmezés, állásfoglalás kialakítása;
- c) a saját működési rendjének kialakítása.

(3) E bizottság tagjait a Szerződő Felek egyenlő számban jelölik. A bizottság létszámát, az elnök személyét a felek alkalmanként és közösen határozzák meg. A vitában közvetlenül érdekeltet képviselőket a bizottságban biztosítani kell.

(4) A Szerződési Felek, illetve alávetési nyilatkozat alapján a vitában közvetlen érdekeltet az egyeztető bizottság döntéseit elfogadják és végrehajtják.

(5) Az egyeztető bizottság eljárására, a határidőkre és a döntés hatályára a Munka Törvénykönyve 194.§-ától a 198.§-ig rögzített rendelkezéseket kell alkalmazni.

(6) Az egyeztető bizottság működésének költségeit a felek közösen viselik.

II. fejezet

A munkahelyi érdekképviselési tevékenységet elősegítő szabályok

10.§. (1) A munkáltatói képviselési szervek és tagjaik igény és lehetőség szerint megadnak a helyi szakszervezetek és érdekképviseléseik számára minden gazdasági, szervezeti változásra vonatkozó információt - a személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett - amely az érdekvédelmi munkához szükséges.

(2) Az információkat a gazdálkodói döntést megelőzően, olyan időpontban biztosítják, hogy azok alkalmasak legyenek részben a jogszabályokban előírt határidők betartására, másrészt a munkavállalói érdekképviselési szervek jogukat érdemben gyakorolhassák és a döntés előkészítő szakaszában véleményt nyilváníthassanak.

(3) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és a jogutód munkáltató - a jogutódlást megelőzően megfelelő időpontban, de legalább azelőtt, mielőtt a munkavállalók foglalkoztatási viszonyait és munkafeltételeit érintené - köteles tájékoztatni a szakszervezetet a jogutódlás okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.

(4) A (3) bekezdésbe foglalt tájékoztatási kötelezettség kiterjed arra az esetre, ha a munkáltatónál csőd- vagy felszámolási eljárásra vagy végelszámolásra kerül sor.

(5) A munkáltató intézkedése megtétele előtt, ha az a munkavállalókat, illetve az adott telephely munkavállalóit az Mt.94/A.§ (1) bekezdésében foglalt mértékben közvetlenül érinti, a munkáltatónál képviseléssel rendelkező szakszervezetet tájékoztatni kell.

(6) A Szerződést aláírók kölcsönösen vállalják, hogy az így kapott és az együttműködés során szerzett információkat megtartják, azt illetéktelen személy tudomására nem hozzák, más hátrányára nem használják. Azon íratokra, amelyeknek tartalma az üzleti titok, vagy más okból a titoktartás

körébe tartozik feltüntetik a titkos jelzést és azok körét, akik arról tudomást szerezhetnek.

(7) A Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók lehetőségeik szerint térítésmentesen biztosítják a szakszervezeti szervek működéséhez szükséges személyi és dologi feltételeket, így különösen helységet, a távközlés, postázás lehetőségét. Lehetővé teszik, hogy a munkavállalói érdekképviselők a munkavállalókat érintő tájékoztatásaikat a munkáltatónál közzé tegyék.

(8) A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye és munkajogi védelmére vonatkozó, valamint a tagokat továbbképzés esetén megillető fizetett távollét biztosítása érdekében a munkahelyi szakszervezet tagjainak számát és a tisztségviselők jegyzékét átadja a munkáltató vezetőjének, az abban bekövetkezett változásokat egy héten belül közli. A munkaidő-kedvezmény igényt a szakszervezeti tisztségviselő minden esetben előre bejelenti a munkahelyi vezetőnek és felhasználás időpontját egyezteti.

(9) A Szerződéskötő Felek vállalják, hogy tagjaikat ösztönzik a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok, az Ágazati Kollektív Szerződés és helyi kollektív szerződés rendelkezéseinek betartására és arra, hogy a megállapodásokat maradéktalanul megtartsák, jogaikat rendeltetésszerűen gyakorolják.

(10) A munkáltatók továbbra is vállalják a szakszervezet tagjainak visszavonásig érvényes nyilatkozata, megbízása alapján a munkabérükből történő tagdíjlevonást, a levont tagdíj átutalását a helyi szakszervezeti szerv által megadott számlaszámra.

II. r é s z

A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE A FOGLALKOZTATÁSI KÉRDÉSEK BEN

Az együttműködés kiemelt területei és formái, értelmező rendelkezések

11.§. (1) A Szerződő Felek együttműködnek a munkáltatók gazdasági pozícióit, a munkavállalók munka lehetőségeit és munkakörülményeit meghatározó jogalkotási kérdésekben központi és helyi szinten egyaránt. Közös elemzik az ágazat egészét, alágazatait érintő és befolyásoló gazdasági, társadalmi folyamatok és döntések hatását. E tárgykörben javaslataikat, előterjesztéseiket összehangolják.

(2) A Szerződő Felek felvállalják a kölcsönös érdekeltég alapján kialakított közös álláspontjuk illetve a tárgyalási alku során elfogadott megegyezéseik következetes képviselését az állami szervek, hatóságok, önkormányzatok előtt és az érdekegyeztetés fórumain. Lehetőségeik és befolyásuk felhasználásával mindent elkövetnek annak érdekében, hogy ezeknek érvényt szerezzenek.

(3) A Szerződő Felek az (1) és (2) bekezdése szerinti tevékenységükről, azok eredményeiről saját alapszabályaik szerint tájékoztatják tagjaikat, és az őket is érintő, vállalt kötelezettségek megtartására ösztönzik.

(4) A Szerződő Felek abban is megállapodnak, hogy érdekképviselési együttműködésük eredményeit összehangoltan, sajtószereplési lehetőségeiket kihasználva propagálják a nagyobb nyilvánosság előtt, annak érdekében, hogy ezzel is nagyobb társadalmi befolyást szerezzenek.

(5) A Szerződő Felek kiemelten kezelik az ágazat munkavállalóinak jó színvonalú megélhetését biztosító, jogszerű foglalkoztatási kérdéseit, az állami tulajdonú cégek privatizációjával, a magán társaságok átalakulásával, szervezeti változásaival összefüggő foglalkoztatási problémáit.

(6) A Szerződő Felek együttműködési formái lehetnek különösen:

- információ átadás, tájékoztatók, tervezetek, iratok megküldése a másik félnek;
- a vezetők, szervezetek tisztségviselői közötti konzultációk és egyeztetések;
- részvétel - meghívottként - a másik fél testületi ülésein;

- közös előterjesztések, javaslatok és megállapodások elkészítése.

(7) Ahol a munkaviszonyra vonatkozó szabály idényjellegű munkavégzést, munkáltatót vagy munkakört említ alkalmazható a szezon fogalma. A szezonon a munkáltató olyan gazdasági tevékenységét kell érteni, melyet máskor nem lehet teljesíteni, illetve a folyamatos üzemelés mellett is kiemelkedő munkacsúcsok jellemzik, melyet a forgalmi adatok hullámozása igazol. (Pl.: idegenforgalmi főszezon, tanév a diákétkeztetésben stb.) A szezon idejét, az idényjellegű munkaköröket és az ebben foglalkoztatottak munkavégzésének rendjét a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.

Létszámleépítéskor követendő eljárás és az elhelyezkedés elősegítése

12.§. (1) A Szerződő Felek együttműködnek a munkáltató privatizációja miatti vagy gazdálkodási okból eredő szervezeti vagy egyes részlegei átalakulásakor, csőd- és felszámolási eljárásakor vagy végelszámolásakor bekövetkező jogutódnélküli megszűnéskor keletkező létszámleépítések kölcsönös érdekeken alapuló zavartalan kezelésében.

(2) A Szerződő Felek együttműködnek a létszámleépítés miatt elbocsájtott munkavállalók ágazaton belüli elhelyezkedésének segítése érdekében. Kölcsönösen tájékoztatják egymást a Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál tervezett leépítésről, informálják egymást és tagjaikat a szakmai munkaközvetítőkről. / lásd 1. számú melléklet /

Együttműködés átalakulás és privatizáció során

13.§. (1) A Szerződő érdekképviselői Felek támogatják a munkavállalói részvényprogramokat, a dolgozók tulajdonhoz jutását. Ennek érdekében a munkáltatók bevonják a munkavállalók helyi érdekképviselőjét az átalakulási és privatizációs (hasznosítási) tervek készítésébe, véleményüket kikérik. Egyebekben a privatizációról szóló 1995. évi XXXIX. törvény rendelkezései irányadók, ezek érvényesülését a munkáltatók is saját eszközeikkel segítik.

14.§ (1) A munkáltató átalakulása, privatizációja és egyéb szervezeti változása során a munkavállalók munkaviszonyát korrekt, tisztességes eljárással és tájékoztatás mellett úgy köteles rendezni, hogy az a rendeltetésszerű

joggyakorlás követelményét kielégítse. Az ezzel ellentétes, megtévesztő intézkedés, megállapodás érvénytelen.

(2) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át.

(3) A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeikért - az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén - a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős.

(4) Amennyiben a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több, mint fele illeti meg

a) a határozatlan idejű munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belüli, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti rendes felmondása, továbbá

b) a határozott időre szóló munkaviszonynak a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül, az Mt.88.§ (2) bekezdése alapján történő megszüntetése esetén a munkavállalót megillető járandóságokért kezesként felel.

A foglalkoztatás szakmai követelménye

15.§. A munkáltató minden, az üzletek működési rendjéről szóló jogszabályban meghatározott vendéglátóipari-, idegenforgalmi üzletben és kereskedelmi szálláshelyen illetve ezek elkülönült egységeiben a tevékenység ellátásához szükséges, de legalább egy szakképzettséggel rendelkezőt köteles foglalkoztatni a nyitvatartás ideje alatt. (3. számú melléklet tájékoztat az aláírásakor hatályos, erről szóló rendeletről. Lásd: 5/1997.(III.5.) IKIM számú rendelet.)

III. rész

A FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYAI

I. fejezet

A munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok

A nyilatkozatok írásba foglalása

16.§. (1) A munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő fontosabb nyilatkozatokat, ha ezekről a helyi kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés nem rendelkezik (az Mt. 6.§-ában szereplő felhatalmazás alapján):

- a munkaszerződést és módosítását, a munkaviszony megszüntetésének bármely formája esetében a nyilatkozatokat, illetve megállapodásokat.
- a munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését és díjazásának feltételeit,
- változó munkahelyre történő alkalmazás esetén is a másik helyre történő átirányítást,
- az állandó munkahelyen kívüli és a más munkáltatónál történő munkavégzés elrendelését,
- a túlmunka és a készenlét elrendelését (Mt. 126.§., 128.§.), továbbá
- a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését kivéve, ha a munkaidő beosztása szerint is egyébként munkát végez,
- minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért a felek anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér,
- a munkavégzés módjára vonatkozó iránymutatást és információt, ha a munkavállaló kéri [Mt.102.§.(3) b./pontja],
- valamennyi nyilatkozatot a munkavállaló kérésére, így különösen ha a dolgozó az utasítás jogellenességére hivatkozik, vagy, ha az utasítás teljesítése kárt idézhet elő, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján,

(2) Az írásbafoglalás elmaradása, vagy elmulasztása miatt a munkavállalót hátrány nem érheti.

II. fejezet

A munkaviszony keletkezésére és megszűnésére vonatkozó kiegészítő szabályok

A munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályok

17.§. (1) A munkaviszony - annak időtartamától függetlenül - csak írásbeli megállapodással jön létre. A munkaszerződést legkésőbb a munkába lépés napján kell megkötni. A munkáltató egyidejűleg gondoskodik a munkaszerződéssel azonos tartalmú, a foglalkoztatást igazoló társadalombiztosítási bejelentésről, illetve ahol kifizetőhely van a nyilvántartásba vételről és munkaügyi nyilvántartások vezetéséről.

(2) Az egyéni munkaszerződés tartalmára a helyi kollektív szerződés és az Ágazati Kollektív szerződés irányadó, attól csak a dolgozó javára lehet eltérni.

(3) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződése szerint foglalkoztatni, ha a munkavállaló eleget tett a munkaszerződésben rögzített alkalmazási feltételeknek

(4) Abban az esetben, ha útóbb kiderül, hogy a megkötött munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik és ezért érvénytelen, a a felek az Mt. 8-10.§.-aiban szabályozottakon túlmenően is mindent megtesznek ennek kiküszöbölésére a munkavállaló érdekében, és csak ennek lehetetlenné válása esetén szűnik meg a munkaviszony.

(5) A dolgozót csak olyan munkakörben lehet alkalmazni, amely megfelel az ismereteinek és melyhez megfelelő gyakorlatot szerzett. Besorolását is ennek megfelelően kell megállapítani. Azoknál a munkakörökben, ahol az idegen nyelv ismerete szükséges és használt e plusz követelménynek megfelelő munkavállaló díjazásánál ezt figyelembe kell venni.

(6) A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkáltatónál alkalmazott egészségre ártalmas technológiákról, a használt egészségkárosító -

különösen a rákkeltő - anyagok felhasználásáról és a veszélyek elkerülésének lehetőségeiről, munkavédelemről.

(7) A munkavállaló nem hallgathat el a munkáltató előtt olyan tény, körülményt, vagy állapotot, amely az alkalmazását akadályozza, vagy jogellenessé teheti. A dolgozó a megtévesztő információiból eredő következményeket és károkat maga tartozik viselni.

(8) A munkaszerződésben kikötött próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a munkaviszonyt indoklás nélkül, bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

(9) A határozott idejű munkaviszony esetén, ha arra munkavállaló helyettesítése miatt kerül sor, meg kell határozni a munkaszerződésben a várható időtartamot és azt a tény, amelynek bekövetkezése esetén a munkaviszony megszűnik.

(10) A munkahelyi kollektív szerződésben lehet meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre a munkavállalót változó helyre alkalmazzák. Úgyanígy ott célszerű felsorolni a pályázat útján betöltendő munkaköröket, a pályázat kiírásának és elbírálásának rendjét, a döntésben közreműködőket, a döntés szempontjait és az eredménytelen pályázat esetén követendő eljárást is.

(Lásd még a 4. számú melléklet előírásait és munkaszerződés mintát.)

Munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályok

18.§. (1) E kollektív szerződés szabályai a munkavállaló hátrányára nem érinthetik a munkaszerződést. Megállapodás hiányában is módosul a munkaszerződés, ha a kollektív szerződés előnyösebb feltételeket nyújt a munkaszerződésben megállapítottnál. A kollektív szerződés egyébként nem sértheti a már elért dolgozói jogokat, és nem csökkentheti az elért juttatások mértékét.

(2) A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Írásba kell foglalni és meg kell határozni abban mindazokat a tartalmi elemeket és körülményeket, melyek az eredetihez viszonyítva változnak.

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok

19.§. (1) A határozatlan időre létesített munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló írásban felmondhatja. A munkavállaló a rendes felmondását nem köteles, a munkáltató részletesen, érdemi módon köteles megindokolni. A munkáltatói rendes felmondás csak olyan valós okon és indokon alapulhat, amely bizonyított és kellő súllyal alátámasztja a munkaviszony megszüntetésének szükségességét.

(- a rendes felmondáshoz kapcsolódó tilalmak és korlátok -)

(2) A felmondási tilalom alatt álló munkavállalók munkaviszonya a védelmi idő alatt nem szüntethető meg. Az Mt. 90.§.(1) bekezdésében szabályozottakon túlmenően a felek az alábbiakra terjesztik ki a tilalmat:

- a) a szakszervezet tisztségviselőket megillető előzetes egyetértés Mt. 28.§.-án alapuló megtagadása, a védettség ideje alatt;
- b) ha a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére külföldön dolgozik, annak ideje alatt;

(3) A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát a jogszabályon túlmenően:

- a) ha családi pótlékra jogosult (1990. évi XXV.tv. alapján)
- b) ha egyedülállóként tizennyolc éven aluli gyermek eltartásáról gondoskodik.

(4) A (3) bekezdésben felsorolt felmondási korlátozás alatt állók munkaviszonyát felmondani csak olyan súlyos okra alapozva lehet, amely mellett a munkáltatótól nem várható el, hogy a munkavállalót továbbfoglalkoztassa, mert az részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene. A felmondási korlátozás alatt álló munkavállalók munkaviszonya rendes felmondással mindaddig nem szüntethető meg, amíg a munkáltató nyilatkozata szerint van nála olyan betöltetlen munkakör, amelynek betöltésére a képzettsége, szakmai gyakorlata és rátermettsége alapján munkavállaló alkalmas és azt vállalja is.

(5) Ha a munkáltató piaci, pénzügyi helyzetének változása, vagy a munkaszervezet átalakítása a munkáltatót létszámleépítésre kényszeríti, a munkavállalók munkaviszonyának felmondása előtt az kell vizsgálni, hogy a felmondás elkerülhető-e

- átirányítással (más munkakörbe),
- szakmai átképzéssel,
- részmunkaidős foglalkoztatással,
- létszámleépítésben nem érintett területeken a további munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló más jogviszony keretében dolgozók foglalkoztatásának felülvizsgálatával,
- korengedményes nyugdíjazással

(6) A munkáltató személyében bekövetkező 7.§.(5) bekezdése szerinti jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.

A felmondási idő

20.§. (1) A munkáltatónál a felmondási idő mértéke 30 nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek után legalább az alábbiakkal meghosszabbodik, ha a felmondásra nem a dolgozó hibájából vagy neki felróható okból került sor:

a./ tíz	év után	30 nappal,
b./ tízenöt	év után	35 nappal,
c./ tizenhét	év után	50 nappal,
d./ húsz	év után	75 nappal,

(2) A munkáltatónál munkaviszonyban töltött időbe beszámít a jogelődnél eltöltött munkaviszony. A jogutódlás alatt a 7.§.(2) bekezdése szerinti kell érteni. (Egyetemes jogutódlás hiányában a különös munkáltatói jogutódlást.)

(3) A felmondási idő a felmondólevél kézbesítését követő napon, vagy a felmondólevélben rögzített későbbi időpontban kezdődik. A munkáltató részéről történő felmondás esetén a munkavállalót a munkavégzés alól -az (1) pontban rögzített felmondási időt alapul véve - felmondási idő fele tartamára fel kell menteni.

A végkielégítés

21.§. (1) Végkielégítés illeti meg a munkavállalót a munkáltató rendes felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a munkavállaló jogszerű rendkívüli felmondása esetén, amennyiben a munkaviszonya a munkáltatónál - beszámítva a munkáltatói jogelődnél eltöltött időt is - a (2) bekezdésben meghatározott időtartamban fennáll.

(2) A végkielégítés mértékének alsó határa a munkáltatónál eltöltött

a./	legalább tíz	év után	4 havi
b./	legalább tizenöt	év után	5 havi
c./	legalább húsz	év után	7 havi
d./	legalább huszonöt	év után	8 havi átlagkereset összege.

(3) A végkielégítés három havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon, az öregségi nyugdíjra való jogosultság /MT 87/A§. (1) bek. a.) pontja/ megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(4) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül /MT 87/A.§ (1)/.

(5) A végkielégítést az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkavállalónak. A végkielégítés a munkabéren, az egyéb juttatásokon és a felmentési időre járó átlagkereseten felül illeti meg a munkavállalót.

A rendkívüli felmondás feltételei és egyéb szabályai

22.§. (1) A munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással elsősorban akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit jelentős mértékben szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, ilyennek minősülhet különösen:

- súlyos számlázási hiányossággal szándékosan kárt okoz,
 - idegen árut munkahelyén engedély nélkül forgalmaz,
 - okíratot, bizonylatot, számlát hamisít és ezzel saját magának jogtalan előnyt szerez,
- b) ha munkahelyén a munkaviszonyával összefüggő vagyonelleni bűncselekményt vagy szabálysértést követ el, vagy súlyosan gondatlan magatartással csak neki felróhatóan kárt okoz a munkáltatónak,
- c) igazolatlanul távol marad a munkahelyéről és a mulasztását utólag sem tudja igazolni,
- d) munkahelyén kimutathatóan alkohol illetve drog fogyasztás után jelenik meg, vagy munkaideje alatt szeszes italt, drogot fogyaszt,
- e) az egészségvédelmi és munkavédelmi szabályok megszegésével az élet és testi épség vagy egészség súlyos sérelmét, vagy ilyen károk csoportos veszélyét idézi elő,
- f) az összeférhetlenségi szabályok ellenére további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló más jogviszony létesítésével, vagy fenntartásával a munkáltatónak kárt okoz (ide értve a nem vagyoni kárt is).
- g) olyan magatartást tanusít, ami miatt a munkáltatótól a további foglalkoztatása nem várható el, különösen ilyen
- a vásárlók megkárosítása,
 - munkatársát tetteleg bántalmazza kivéve a jogos védelem,
 - a munkáltatóval kapcsolatban álló ügyfelet, vagy személyt durván bántalmazza.

(2) A munkavállaló elsősorban az alábbi okok miatt szüntetheti meg rendkívüli felmondással a munkaviszonyát, ha a munkáltató

- a) szándékosan és jelentős mértékben az alábbi lényeges kötelezettségeit szegi meg
- nem tartja be a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
 - a munkavállaló kérése ellenére nem biztosítja a munka biztonságos végzésének feltételeit,

- a munkavállaló munkabérét és járandóságait időben nem fizeti meg, illetve nem a szerződésben foglaltak szerint számolja el,
 - a munkavállalót bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve rendszeresen jogellenes, vagy kárt okozó utasítást ad,
 - jogait az Mt. 4.§-ába ütközően, rendeltetésellenesen gyakorolja.
- b) az alábbi súlyosan gondatlan kötelezettségszegést követi el (lényeges kötelezettségek jelentős mértékű megszegésével):
- a munkabiztonság megteremtését gondatlanul elmulasztja, s ezzel veszélyhelyzetet teremt,
 - olyan pénzügyi, bizonylati és számviteli rendszert alakít ki, amely nem garantálja a biztonságos elszámolást, s ebből a munkavállalónak hátránya származhat,
 - nem teremti meg annak feltételeit, hogy a munkavállalót kártól óvja;
- c) olyan magatartást tanúsít a munkavállalóval szemben, amely a munkavállaló részéről a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, mert
- emberi méltóságában megalázza,
 - munkavégzését jogellenesen hátráltatja,
 - jogainak gyakorlásában rosszhiszeműen és indokolatlanul korlátozza.
- (3) A munkahelyi kollektív szerződés a rendkívüli felmondás más eseteit is rögzítheti.

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének egyéb esetei

23.§. A munkáltató a végelszámolás elhatározását, csőd- illetve felszámolási eljárás bírósági kezdeményezését követő 8 napon belül, illetve a felszámolási ütemterv elfogadását követő 8 napon belül köteles tájékoztatni a szakszervezetet e tényekről, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, valamint a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb (pl. leépítési terv) intézkedésekről. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkavállalót a rendes felmondás esetére megállapított átlagkereset illeti meg.

24.§ Ha a munkavállaló a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatókkal megállapodik a munkaviszony közös megegyezéses megszüntetésében és az új munkaviszony létesítésében és a közös

megegyezéssel megszűnő valamint új munkaviszony között - a felek eltérő megállapodását kivéve - egy munkanap megszakítás sincs, akkor az előző munkaviszonyban eltöltött idő az új munkáltatónál töltött időbe beszámít.

III. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos kiegészítő szabályok

25.§. (1) A felek támogatják a munkáltatók és a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek megállapodásos (szerződéses) rendezését, s ebbe bevonják a szakszervezeteket. A felek elősegítik, hogy az egyoldalú rendelkezési jogok (munkakörbe nem tartozó munka végzése, más munkáltatónál történő munkavégzés, rendkívüli munkaidőben való munkavégzés) esetében is - lehetőség szerint - a munkavállalóval létrejött megállapodás alapján történjen a munkavégzés.

(2) A munkáltató által elrendelhető, munkakörbe nem tartozó és más munkáltatónál, vagy állandó munkahelyen kívül elrendelt munkavégzés csak írásban rendelhető el, és egybefüggő leghosszabb tartalma - ha a munkáltató és a munkavállaló másként nem állapodtak meg - nem haladhatja meg a 30 napot, évenként pedig összesen a 60 napot és a munkavállaló munkabére nem lehet kevesebb.

(3) A munkáltatói jogokat a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállalók emberi méltóságát és alkotmányos jogait szem előtt tartva kötelesek gyakorolni, továbbá a vezetés köteles minden olyan tényt, körülményt, vagy adatot közölni a munkavállalóval, amely foglalkoztatási viszonyait, illetve munkafeltételeit jelentősen érinti.

(4) A munkavállaló köteles haladéktalanul értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyen történő megjelenése akadályba ütközik.

(5) A munkavállaló köteles a vezetők tudomására hozni, ha a munkáltató működésével kapcsolatban olyan tényt, körülményt észlel, amely a munkáltatónak kárt okozhat, vagy jó hírét sértheti, a közvetlen vezetőjétől pedig iránymutatást kérhet az ezek elhárítására irányuló tevékenységére.

(6) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonya alatti további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve az ilyen jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony létesítése vagy fenntartása a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. (Mt. 3.§.(3) és 108.§. alapján) Ilyennek kell tekinteni különösen:

- ha az kimeríti tisztességtelen gazdasági tevékenység körébe tartozó magatartás vagy ezt eredményező jogviszony kritériumait,
- ha a főállás munkaidejét érinti e jogviszony,
- ha az a fennálló jogviszonnyal összeférhetetlen pl. családi kapcsolat, vagy az elszámolási-, utalványozási rend miatt.

(7) A munkahelyi kollektív szerződés a (6) bekezdésen túlmenő más eseteket is előírhat a munkáltató jogos érdekeit sértő magatartásra.

IV. fejezet

A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok

A munkaidő meghatározása és beosztása szabályai

26.§. (1) A munkáltatónál irányadó munkarendet foglalkozási csoport, munkakör vagy munkahely szerint a munkahelyi kollektív szerződésben, ennek hiányában a munkaszerződésben célszerű meghatározni az alábbi pontokban foglaltakra is figyelemmel. Ezekről csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

(2) A munkahelyi kollektív szerződésben, illetve ennek hiányában a munkaszerződésben az Mt. 117.§. (1) (2) bekezdései szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben, de meg kell határozni a munkaidőt. A szakmai sajátosságokra tekintettel indokolt és javasolt a 6 havi keret alkalmazása.

(3) A napi munkaidő a (2) bekezdés esetében nem haladhatja meg a tizenkét órát és annak hat hónap -idénymunkánál éves- átlagában a teljes munkaidőnek meg kell felelnie.

(4) A munkaidő-beosztás történhet egyenlően és egyenlőtlenül, a munkahelyi kollektív szerződés szabályozása útján. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő legrövidebb tartama 4, leghosszabb tartama 12 óra lehet, kivéve a készenléti munkaköröket.

(5) Ha az egyenlőtlen munkaidő-beosztást a szezonális munkavégzés indokolja, akkor a munkavállalóval vagy a munkavállalók csoportjával megállapodás köthető a munkarendtől eltérő foglalkoztatás feltételeiről. A törvényben előírt korlátozó szabályokat azonban ez esetben is be kell tartani, különösen a napi pihenőidő, a szabadnapon, a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelése tekintetében. Egyenlőtlen munkaidő esetében sem haladhatja meg e §. (3) bekezdése szerinti korlátot. A munkaidőbeosztástól eltérés eseteit és módját a helyi kollektív szerződésben kell megállapítani.

(6) Osztott munkaidő csak kivételesen, olyan esetben rendszeresíthető, ha a vendégek igényeihez alkalmazkodó munkarend kialakítása, az ésszerű munkaerő-gazdálkodás követelménye másként nem érvényesíthető. Osztott munkaidőbeosztás esetén napi 12 órán belül - legfeljebb egyszer, 4 órára - szakítható meg a munkaidő. A munkahelyi kollektív szerződésben rögzíteni kell azokat a munkaköröket, melyekre az osztott munkaidőbeosztás vonatkozik. A közigazgatási területen kívül lakók osztott munkaidőben történő foglalkoztatását lehetőleg mellőzni kell. Csak a munkavállaló hozzájárulásával foglalkoztatható osztott munkaidőben, a terhes nő, és az aki egyedülállóként kiskorú gyermeket nevel.

(7) A munkaidő-rendtől eltérni a munkavállalóval történő előzetes megállapodás alapján lehet. Előre nem látható, rendkívüli körülmények esetén elrendelhető a kollektív szerződés szerinti munkaidő-rendtől eltérő munkavégzés, azonban a munkavállaló részére lehetőséget kell biztosítani ahhoz, hogy a családját erről értesítse, a kiskorú gyermekének felügyeletéről gondoskodjon, stb., s meg kell téríteni a rendkívüli munkavégzés miatt felmerült költségeit, valamint kárát. A kollektív szerződés szerinti és az abban szabályozott munkaidő-rendi beosztástól egyéb okból tervezett eltérő munkaidő-beosztást is a munkáltató legalább egy héttel előbb és legalább egy hétre köteles írásban közölni a munkavállalóval.

(8) A munkavállalók a több műszakos üzemeltetéshez igazodó munkaidőbeosztásban foglalkoztathatók. A többműszakos munkaköröket és a műszakok időtartamát szintén meg kell határozni a munkahelyi kollektív szerződésben, illetve ennek hiányában is a munkaszerződésben.

(9) Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetében meg kell határozni a munka teljesítésére irányadó kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időtartamát (pl. a rugalmas munkaidő kezdésének időpontja 8.00 óra, befejezésének időpontja 18.00 óra, ezen belül a munkavállalónak 10.00-17.00 óráig a munkahelyen kell tartózkodnia, ha a munkája irányításával megbízott vezetővel a munkavállaló másként nem állapodik meg).

(10) A munkahelyi előkészítés, valamint elszámolás idejét a munkaidőbe be kell számítani.

(11) A munkaidőbeosztáson vagy a munkaidőkereten túli munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül és azért ellenérték jár.

(12) A napi pihenőidő 11 óra, ami csak a munkahelyi kollektív szerződésben rögzített munkakörök esetében csökkenhet legfeljebb 9 órára, a munkaszerződésben meghatározottak szerint.

(13) Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkavállaló részére legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ha három- vagy többműszakos, illetve a megszakítás nélküli üzemelés miatt a munkaidő nem szakítható meg, továbbá a készenléti jellegű, illetve az olyan munkakörben, ahol az étkezés munkaidőn belül is biztosítható, a munkaközi szünetet a munkaidőn belül kell kiadni. A munkaközi szünet minden egybefüggő három túlóra után is megilleti a munkavállalót.

(14) A heti pihenőnapot a munkaidőbeosztásban meg kell jelölni, és annak általában hetenként azonos napra kell esnie. Az idényben biztosítani kell havi egy vasárnapot pihenőnapot annak, akinek 14 éven aluli gyermeke van.

A rendkívüli időben történő munkavégzés

27.§. (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a napi műszakbeosztáson túl elrendelt munkavégzés, és a megállapított munkaidőkereten felüli munkavégzés (túlmunka)
- pihenőnapokon és munkaszüneti napon végzett munka,
- a meghatározott helyen és ideig történő készenlét.

(2) A rendkívüli munkavégzést csak írásban, legalább három nappal előbb lehet elrendelni az Mt.128.§-ában írt korlátozások figyelembevételével. Ennél rövidebb elrendelés, csak a munkahelyi kollektív szerződésben meghatározott rendkívüli esetekben lehet, és ha ilyenkor az előzetes írásbeli közlés elmarad azt utólag igazolni kell. Egyenlőtlen munkaidőrendszerben foglalkoztatottak esetében a 8 órán felüli munkaidőbeosztás nem minősül munkaidőkereten feletti rendkívüli munkavégzésnek, csak akkor, ha a beosztás szerinti munkaidőt meghaladja.

(3) Az előirányzott napi-, heti-, havi- és éves munkaidőkereten túl végzett munka: túlóra. Túlmunkát legalább három nappal előbb, írásban kell elrendelni. Nem kell a három napot betartani, ha a túlmunka a

- ha a munkavégzés folyamatosága megköveteli pl: váltótárs kimarad
- előre nem látott rendezvény,
- baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár elhárítása érdekében kerül sor
- munkaidőn túli áruszállítás miatt történik.

(4) Az elrendelhető éves túlóra maximum 300 óra lehet, ebbe beletartozik a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon elrendelhető túlmunka is. Az elrendelhető túlóra napi négy óra, illetve az egymást követő két napon összesen nyolc óránál több nem lehet.

(5) A munkaidőkereten felül elrendelhető túlóra okai és mértéke az éves 300 órán belül a következő:

- | | |
|--|------------------------|
| - baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár megelőzése és elhárítása esetén | korlátozás nélkül |
| - nagyforgalmú rendezvény esetén | legfeljebb havi 44 óra |
| - munkaidőn túli leltározáskor zárási munkák esetén | legfeljebb havi 44 óra |

(6) A végzett túlmunkáért, illetve túlóráért díjazás, vagy szabadidő jár. Fizikai munkakörben foglalkoztatottak részére csak saját kérésükre adható a túlmunka ellenértéként szabadidő, nekik díjazás jár. Nem jár túlóráért ellenérték azon

vezetőknek, akik megállapodás alapján munkaidejüket és beosztását, valamint annak felhasználását maguk határozzák meg.

(7) Túlmunka helyett - megállapodás szerint - a szabadidőt a túlmunkavégzést követő hó végéig, de legkésőbb a negyedév végéig ki kell adni. Ha a túlmunkáért járó szabadidő kivétele az előírt határidőre nem történik meg, úgy a fennmaradó órák ellenértékét pénzben kell megváltani.

(8) Elrendelés szempontjából a túlmunkával esik egy tekintet alá a pihenő-, vagy munkaszüneti napon végzett munka, és a 300 óra túlmunka keretébe beszámít. Ez nem vonatkozik a (9) bekezdés alá tartozókra.

(9) Két, vagy több műszakos, folyamatos, vagy folytonos üzemelő egységben egyenlőtlen munkaidőrendszerben foglalkoztatott munkavállalók munkaszüneti napon végzett munkája, továbbá a heti pihenőnap biztosítása a munkarend, illetve a beosztás szerint alakul.

(10) Ha a munkavállalót a heti pihenőnapján munkára igénybe vették, helyette elsősorban azonos időtartamú szabadidőt kell biztosítani.

(11) A készenlét lakáson, vagy a munkahelyen rendelhető el; a munkaidő kezdetét, vagy befejezését követően. Az elrendelésnél itt tekintettel kell lenni az Mt.128.§-ába írt korlátokra. Elrendelése három nappal előbb írásban történik, kivéve a rendkívüli biztonsági intézkedés miatti eseteket.

Munkahelyen, eltöltött készenlét alatt, ha a munkavállalót munkára igénybe vették, a túlmunkára vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

(12) A készenlét ideje műszaki ügyelet, rendezvény esetén napi nyolc óra, legfeljebb havi 44 óra. A készenlét nem esik korlátozás alá, ha arra baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár megelőzése, illetve elhárítása érdekében kerül sor. Ez esetben elrendelt készenlétért azonos idejű szabadidő, vagy díjazás jár.

A szabadságra vonatkozó szabályok

28.§. (1) A munkavállalónak járó rendes szabadságot éves szabadságolási ütemterv szerint kell kiadni. A szabadság kiadásának időpontját és ütemtervét - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg. A

munkavállalót a tárgyévben megillető szabadságnapok számáról, jogcímenkénti bontásban február végéig tájékoztatni kell, és legkésőbb március 31.-ig írásban közölni kell vele a kiadás ütemtervét. A szabadságotól való eltérés esetén a szabadság kiadásának időpontját legalább egy hónappal előbb kell a munkavállalóval közölni.

(2) Kiskorú, valamint iskolaköteles gyermekét egyedül nevelő szülő részére járó szabadság kétharmadát kérésének megfelelően kell biztosítani.

(3) A munkahelyi kollektív szerződésben kell a szabadság rendjére vonatkozó további rendelkezéseket, így a pótszabadságra jogosító munkaköröket és mértékét rögzíteni.

(4) A munkáltató a szabadságot az esedékesség évében köteles kiadni. A munkáltatónál felmerülő fontos gazdasági érdek esetén és csak a következő év január 31.-ig vihető át a szabadság. Ilyen az előre nem tervezett forgalomnövekedés, feladat miatti munkatorlódás, ha elmaradása jelentős kárt okozna.

V. fejezet

A munka díjazásának szabályai

A munkabér

29.§. (1) A munkahelyi kollektív szerződésben a munka díjazásának rendszerét, az alkalmazható bértarifákat, a bérmegállapítás elveit és a kiegészítő díjazás rendszerét a felek a jelen Szerződésnek megfelelően alakítják ki, és a munkaszerződésekre ezek irányadók. A Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződésben meghatározott minimum tételektől csak felfelé, a munkavállalók javára lehet eltérni a helyi kollektív megállapodásokban, illetve munkaszerződésekből.

(2) A munkáltatók az Mt. 37.§. (3) bekezdése alapján - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente kötelesek javaslatot tenni a munka díjazásával és juttatásokkal kapcsolatos kollektív szerződési rendezésére. A felek minden év április 30. napjáig a tárgyévre vonatkozó bérek juttatások előirányzatát, felhasználás módját és feltételeit megvitatják és megkötik a

bérmegállapodást. A tárgyévi előirányzatok szabályozásánál törekedni kell arra, hogy az előirányzatok nagyobb része előre szabályozott elvárásokhoz és teljesítésekhez kötődjön a mindkét félnek előnyös kiszámíthatóság érdekében.

(3) A felek a jelen Szerződés 2. számú mellékletében foglaltakat fogadják el kötelező érvényűnek az ott jelölt munkakörök bértételeinek kötelező alsó határára, a besorolás feltételeire és a munkadíjazás elveire.

(4) A munkáltatónál alkalmazott érdekeltségi rendszert a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni és évente a bérekkel együtt felülvizsgálni. Ha nincs kollektív szerződés a munkáltatónál úgy a munkaszerződésben kell szabályozni a munkavállaló prémizálásának feltételeit, illetve a jutalékát.

(5) A bérpótlékokat, az átalányokat és a költségtérítéseket a munkahelyi kollektív szerződésekben, ennek hiányában a munkaszerződésben meg kell határozni. A bérpótlék számításának alapja: a munkavállaló személyi alapbére. A műszakpótlékok legkisebb mértéke az Mt. szabályai szerinti.

Az Mt. szabályain túl javasolt bérpótlékok:

- a) nyelvpótlék a használt nyelvre;
- b) szezonális pótlék, ha létszámnövelés nélkül oldják meg a feladatot;
- c) speciális munkahelyekhez és munkakörökhöz kapcsolódók;
- d) szakmunkástanuló gyakorlati oktatójának oktatói pótlék a tanulók létszámától és az oktatás eredményességétől függően;

(6) A gazdálkodással összefüggő és munkáltatói döntésen alapuló leállás esetén a munkáltató személyi alapbért köteles biztosítani.

(7) Rendkívüli munkavégzés (kiküldetés, kirendelés munkakörbe nem tartozó munka végzése, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés) esetében a munkavállalónak meg kell téríteni az ebből eredő valamennyi költségét.

(8) A kiküldetés és a más helységben működő munkáltatóhoz történő kirendelés esetében, ha a munkáltatók a munkavállaló étkezéséről nem maguk gondoskodnak, akkor a munkavállalónak a jogszabályban meghatározott mértékű étkezési átalánytérítést kell adni.

(9) A túlmunka és a készenlét, valamint a pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkáért ellenérték jár. Az ellenérték főszabályként: a rendkívüli

munkavégzés pénzbeni megváltása. A dolgozó kérése esetén a szabadidő ellenérték, vagy a rendkívüli munkavégzéssel eltöltött idővel egyező időtartamú, vagy külön megállapodás szerint (pl. váltótárs pótlása, egészségre ártalmas, különösen kedvezőtlen munkakörülmények között végzett munka eseteiben) ezt meghaladó mértékű szabadidő; ez alól kivételt jelent a lakáson eltöltött készenlét, amely esetében a készenlét idő felével egyező, vagy azt meghaladó mértékű lehet a szabadidő, a megállapodás szerint. Fizikai foglalkoztatottak részére csak saját kéréskre adhat a túlmunka ellenértékeként szabadidő.

A rendkívüli munkavégzésért minimum az Mt. szabályainak megfelelő díjazás jár.

A bérköltség terhére fizetett ösztönzők

30.§. (1) A Szerződő Felek ajánlják a Szerződés hatálya alá tartozóknak az alábbi ösztönzési formák megtartását illetve ismételt bevezetését és ezek beépítését a helyi kollektív szerződésekbe. A munkáltatók az éves bértárgyalásokkal egyidejűleg kötelesek megtárgyalni a munkavállalókat képviselő szakszervezettel a bérköltség terhére fizetett ösztönzők formáit és mértékét.

(2) A minimálisan egy éves munkavisztonnyal rendelkező munkavállalónak a decemberben esedékes bérfizetés alkalmával 1 havi átlagkeresetének megfelelő "13. havi bér" adható. Feltételeit a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni.

(3) A munkáltatónál eltöltött folyamatos hosszabb munkaviszony elismerésének kritériumait és díjazását a munkahelyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

A béren kívüli jóléti és szociális juttatások

31.§. (1) A Szerződő Felek célul tűzik ki, hogy a béren kívüli jóléti és szociális juttatások ne csökkenjenek, a lehetőségekhez képest növekedjenek, általában is törekednek a szerzett jogok megőrzésére, illetőleg azokat tiszteletben tartják.

(2) Annál a munkáltatónál, ahol nincs Kollektív Szerződés és a béren kívüli jóléti és szociális juttatások szűkítését tervezni köteles a munkavállalói

érdekképviseléssel egyeztetni, melynek során a felek a tervezett szűkítés indokoltságát megvizsgálják, az azt helyettesítő vagy kompenzáló megoldásokra javaslatot tesznek. A munkahelyi érdekképviselőt előzetes egyeztetése kell a változtatáshoz. Ez a rendelkezés nem érinti az Üzemi Tanács Mt. 65.§.-ában szabályozott jogkörét.

- (3) A jóléti és szociális juttatások alapvetően a következők lehetnek:
- a) napi egyszeri, térítés nélküli vagy kedvezményes üzemi főétkezés, vagy étkezési hozzájárulás biztosítása;
 - b) a munkaruha juttatás, vagy annak pénzbeli megváltása;
 - c) a munkásszállás szükség és lehetőség szerinti biztosítása;
 - d) a munkabajárás költségeihez való hozzájárulás;
 - e) munkabér előleg lehetősége;
 - f) segély;
 - g) a lakásépítés és vásárlás támogatása /alacsony kamatozású, vagy kamatmentes kölcsön, vissza nem térítendő támogatás;
 - h) saját üdülő használati joga, és/vagy üdültetés támogatása;
 - i) a kulturális-, sport célú és szociális létesítmények és rendezvények támogatása
 - j) élet- és nyugdíjkiegészítő biztosítások támogatása;
 - k) ajándékozás.

(4) A Helyi Kollektív Szerződés rendelkezése esetén, ha a munkáltatónál egy évnél hosszabb munkavisztonnyal rendelkező munkavállalója elhalálozik temetési segélyt adhat a munkáltató - igazolás alapján- egy közvetlen hozzátartozónak, illetve a temetési költséget kifizetőnek a temetést követő egy héten belül, de legkésőbb az azt követő bérfizetési napon. A temetési segély munkavállaló 1 havi a alapbérének megfelelő összeg

(5) A jóléti és szociális juttatásokat, elosztásuk elveit és odaítélésük módját, vagy az alanyi jogon járó juttatások folyósításának (biztosításának) rendjét az Üzemi Tanács egyeztetésével a munkahelyi kollektív szerződésben végrehajtható módon kell szabályozni.

VI. fejezet

A munkavállalók kártérítési felelőssége kiegészítő szabályai

A kártérítési felelősség megállapításának szempontjai az egységes és jogszerű értelmezéséért

32.§. (1) Az Mt. 166.§-a alapján a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. / *vétkes károkozás* /

E körben a munkáltatónak bizonyítani kell a kár bekövetkezését vagyis a károkozás tényét és a kár összegét, azt, hogy a kár a munkavállaló jogellenes (jogszályba, munkaszerződésbe vagy munkaköri leírásba, illetve belső szabályzatba ütköző) és felróható (szándékos vagy gondatlan) magatartásának, azaz cselekvésének vagy mulasztásának a következménye, és ezzel a kár okozati összefüggésben van (a kárt egészben vagy részben a munkavállaló okozta).

(2) Az Mt. 169.§-a alapján a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiányért, amelyeket állandóan őrzetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. / *megőrzési felelősség* /

E körben a munkáltatónak bizonyítani kell a hiány tényét és nagyságát, írásbeli bizonylatokkal (a pénz és értékezelő e nélkül is felel) az átvétel tényét, azt a körülményt, hogy a munkavállaló az átvételkor megőrzési, elszámolási felelősségével és következményeivel tisztában volt, valamint a munkáltató az őrzés feltételeit biztosította.

(3) Az Mt. 170.§-a alapján leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére való tekintet nélkül felelősséggel tartozik a kezelésre szabályszerűen átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó

veszteséget meghaladó hiányért. /A leltárfelelősség szabályait az MT 170., 170/A -170/D. §§-ai tartalmazzák./

A kártérítés mértékének felső határa és eljárási rendje

33.§. (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke az okozott kár nagyságától és a gondatlanság fokától függően a következő:

a) Enyhe gondatlanság esetén a kártérítés mértéke a kár összege, de legfeljebb a következő:

A kár összege	A megtérítés mértéke a havi átlagkereset százalékában
50.000,-Ft alatt	50 %
50.001,-Ft - 100.000,-Ft	100 %
100.001,-Ft - 300.000,-Ft	200 %
300.001,-Ft felett	300 %

b) Súlyos gondatlanság esetén a kártérítés mértéke a kár összege, de legfeljebb a következő:

A kár összege	A megtérítés mértéke a havi átlagkereset százalékában
50.000,-Ft alatt	100 %
50.001,-Ft - 100.000,-Ft	200 %
100.001,-Ft felett	600 %

(2) Súlyos gondatlanság esetére megállapított mértékig felel, aki a károkozást megelőzően hat hónapon belül már több ízben okozott kárt.

(3) Hat havi átlagkereset erejéig felel az a munkavállaló, aki a kárt kirívóan súlyos gondatlansággal, vagy gondatlan bűncselekménnyel okozta.

(4) Szándékos károkozás és a megőrzési felelősség esetén a teljes kárt köteles a munkavállaló megtéríteni.

(5) Ha a kárt többen együtt okozták vétkességük arányában felelnek.

(6) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Ettől csak a munkahelyi kollektív szerződésben meghatározott összegig és eljárási rend megtartásával térhet el és kötelezheti közvetlenül a munkavállalót. Ugyanazért a cselekményért, vagy hiányért azonban csak egy kártérítési, illetve hiánymegtérítési eljárást lehet kezdeményezni.

1. számú melléklet

Az ágazaton belüli munkaerőközvetítés

Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet Munkaközvetítő Szolgálata

(1066. Budapest, Jókai u. 6. II. em. 4.

Tel.: 06-1-311-9436

06-1-331-0560

Félfogadás: szerdánként 9-16 óráig.

2. számú melléklet

A vendéglátás és idegenforgalom területén
alkalmazandó besorolási feltételek és
szakmai minimálbér

Az ágazatban foglalkoztatott szakmunkások minimálbérét; a besorolási bérét, biztosított bérét, illetve a teljesítmény alapján havonta fizetett munkabért az

országos minimálbér 10 %-kal

növelt összegében kell minimálisan megállapítani. (Továbbiakban OMB + 10 %)

A 6/1992.(VI.27.)MüM számú rendelet a munkáltatók kötelezettségeként rendeli el a munkavállalók munkakörönkénti kategóriába sorolását és feltételeket.

E rendelet alapján az 55, 56, 57, 58 kódszámba besorolt szakmunkás bizonyítvánnyal, szakképesítéssel rendelkező szakmunkásokra kell kötelezően alkalmazni a szakmai minimálbért.

E munkakörök a következők:

Szakmunkás (55-56 kódszám):

Ide kell besorolni a szakmunkás bizonyítvánnyal, szakképesítéssel rendelkező fizikai munkavállalókat.

Mester (57-58 kódszám):

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

bér	Besorolási kategória	Besorolási
Konyhafőnök és helyettese - osztályon felüli és I. osztályú egység	58 kódszám	OMB + 10 %
	57 kódszám	OMB + 10 %
- II., III., IV. osztályú egység	58 kódszám	OMB + 10 %
	57 kódszám	OMB + 10 %
	56 kódszám (ha a mesterfokozatnak nem felel meg)	OMB + 10 %
Kohnyhamészáros	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Részlegvezető szakácsakács	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Önálló szakács	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Beosztott szakács	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Részlegvezető cukrász	56 kódszám	OMB + 10 %

	55 kódszám	OMB + 10 %
Önálló cukrász	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Beosztott cukrász, pék	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Felszolgáló, pincér, eladó	56 kódszám	OMB + 10 %
	55 kódszám	OMB + 10 %
Étel-, ital raktáros	56 kódszám	OMB + 10 %
Pincemester	56 kódszám	OMB + 10 %
Fürdő szakmunkás	55-56 kódszám	OMB + 10 %
"Mester" szakvizsgával rendelkezők "Mester" besorolásnak megfelelő fentiekben felsorolt szakmunkások		OMB + 10 %

3. számú melléklet

Egyes ipari, kereskedelmi és idegenforgalmi tevékenységek gyakorlásához szükséges képesítésekről szóló 5/1997.(III.5.) IKIM rendelet

4. számú melléklet

A munkaszerződés megkötésére és módosítására vonatkozó szabályokról és eljárás a munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén

- 1.) Az előre megkötött és a végleges munkaszerződésben ha a munkaügyi szabályzat vagy kollektív szerződés erről nem rendelkezik - meg kell határozni:

- a) a munkaviszony kezdő vagy várható időpontját,
- b) a munkavállaló munkakörét, tovább - ha ez lehetséges - a munkafeladatokat, vagy azt az előre meghatározható hasznos eredményt, amelyet a munkavállaló köteles elérni,
- c) a munkavállaló személyi alapbérét és a munkadíjazás egyéb feltételeit,
- d) a munkavégzés helyét, változó munkahely kikötését, amely csak azonos településre, vagy működési körzetre szólhat,
- e) a határozatlan, vagy határozott idejű alkalmazás tényét, utóbbi esetben az alkalmazás időtartamát,
- f) a kikötött próbaidő mértékét, mely fizikai munkakörökben 30 napnál több nem lehet kivéve a kvalifikált, összetett fizikai munkakörökben (pl. konyhafőnök, karbantartó), ahol a próbaidő 60 napnál több nem lehet, vagy a próbaidő nélküli alkalmazás tényét,
- g) a megállapodást az esetleges szakmai követelményeket illetően (pl. iskola, tanfolyam elvégzését, vizsga letételét),
- h) a további munkaviszonyok létesítésére irányuló kikötéseket,
- i) azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek kikötését a felek fontosnak tartják,
- j) így különösen a munkaidőre, a pihenőidők igénybevételére, a munkadíjazás és egyéb juttatások mértékére, stb. irányadó szabályokat, továbbá
- k) a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időként elismert időtartamot.

2.) A dolgozó nőt terhessége megállapításától kezdődően a gyermek egy éves koráig - kérésére, orvosi vélemény alapján - állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, s a keresete nem lehet kevesebb, mint amennyi az előző átlagkeresete volt, akkor sem, ha a megfelelő munkakör vagy a feltételek átalakításának lehetősége hiányában [Mt.85.§. (1)-(2) bekezdése] a munkavégzés alól fel kell menteni.

3.) A munkáltatónál üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés miatt csökkent munkaképességűvé vált munkavállalók továbbfoglalkoztatásáról - megfelelő munkakörben - a munkáltató köteles gondoskodni. Ugyanígy köteles az előző okból munkaképtelenné vált, utóbb a munkaképességét visszanyert munkavállalót újra alkalmazni.

- 4.) Ha a munkáltatónál határozatlan munkaviszonyban lévő munkavállalót vezetői- vagy más feladat ellátásával határozott időre bízzák meg és e megbízatása megszűnik, a határozatlan idejű mögöttes munkaviszonya újra érvényessé válik és a végzettségének és képességeinek megfelelő munkakörben kell tovább foglalkoztatni. Ettől eltérő kikötés csak a munkaszerződésben tehető.
- 5.) A munkavállaló ideiglenesen (átmenetileg) a munkakörénél alacsonyabb besorolású munkát is köteles ellátni, ez azonban az eredeti munkaköréhez, iskolai végzettségéhez képest nem lehet aránytalanul eltérő, nem vezethet az emberi méltósága sérelméhez, és nem járhat számára keresetvesztéssel.
- 6.) A munkavállalót az írásban elrendelt helyettesítésért díjazás illeti meg. A helyettesítés nem jelenti a magasabb kategóriába történő besorolást, csupán a magasabb munkakör szerinti díjazást eredményezi.

Eljárás a munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén

- 7.) A munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén a munkavállalónak az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét és minden járandóságát, továbbá ki kell adni - kérésére - a működési bizonyítványt, továbbá a személyi anyagát és az egyéb igazolásokat.
- 8.) Ha a munkavállaló jogellenesen (felmondás, vagy a felmondási idő letöltése nélkül) szünteti meg a munkaviszonyt, akkor a munkáltató csak a legközelebbi bérfizetési napon köteles kifizetni a munkavállalót megillető munkabért és egyéb pénzbeli követeléseit.
- 9.) A munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállalóval - lehetőség szerint - meg kell állapodni a munkáltatót megillető követelések mértékében és a megfizetésük módjában (pl. a részletfizetésben, az átutalás módjában). Ha a megállapodás nem jön létre, a munkáltató fizetési felszólítással vagy az általános kárfelelősségre irányadó szabályok szerint támaszthat követelést a munkavállalóval szemben.

10.) A munkaviszonynak a munkavállaló részéről történő jogellenes megszüntetése (Mt. 101.§.) esetén a munkáltató kártérítési igénye a munkavállaló egy havi átlagkeresetéig terjedhet. [Mt. 101.§.(3) bek.]

11.) A jogelőd munkáltató a határozatlan idejű munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül történő, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti rendes felmondása esetén a munkavállalót megillető járandóságokért - a munkaviszony jogellenes megszüntetése kivételével - kezesként felel.

**Ajánlott
MUNKASZERZŐDÉS
a kollektív szerződéssel nem rendelkező magánmunkáltatóknál, illetve
a szezonális foglalkoztatás esetére**

mely létrejött a

/Név:/ _____

/Telephely:/ _____

/Cégszám, vagy engedélyszám:/ _____,

mint **munkáltató** valamint

/Név:/ _____

/Lakcím: / _____

/Társadalombiztosítási száma:/ _____,

mint **munkavállaló** között az alábbi feltételekkel:

A munkaviszony 199...évhónapjával kezdődik és

- határozatlan ideig tart.*

- határozott ideig, 19.....évhónapig tart.*

A munkavállaló **munkaköre:** _____
személyi alapbére: _____ Ft, azaz _____ Ft/hó.

A munkavégzés helye: _____

(Változó hely esetén, közigazgatási határon belül megjelölve az egységeket, az átírányítást előre, legalább egy héttel, írásban közölni kell a munkavállalóval. A közigazgatási határon túl, avagy **más helyiségben** történő foglalkoztatásnál, arra az egységre, illetve üzletre szóló feltételekkel és munkásszállás-, távollét miatti és utazási költségtérítés biztosításával, de új szerződést kell kötni.)

A felek 3 hónapos **próbaidő** kikötésében állapodnak meg, mely 199...évhó ...napig tart, nem hosszabbítható meg, ezen belül bármelyik fél indokolás nélkül a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti.

Alkalmazási feltételek:

- szakképzettséget/nyelvizsgát igazoló dokumentum;
- munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálat;
- a munkakörhöz kapcsolódó anyagi felelősségvállalás;
- egyéb (pl: erkölcsi bizonyítvány)

A munkavállaló a jelen munkaszerződésben körülírt munkaviszonyon kívüli munkaviszonyát köteles a munkáltatónál bejelenteni, és a bejelentést a munkaviszony fennállása alatt évenként megismételni. A munkaadó akkor tilthatja meg az ilyen további munkavégzést, ha az a munkáltatónál fennálló munkaviszonnyal összeférhetetlen, mert pl. azonos tevékenységű, partner- vagy konkurens cégnél történik.

Felmondás:

A munkaviszony rendes felmondással való megszüntetéséhez a Munka Törvénykönyve szabályai szerint kell eljárni mindkét félnek. A felmondást mindig írásba kell foglalni, a munkáltató indokolni is köteles, melyből a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.

A felmondási idő a munkátatónál munkaviszonyban töltött/vagy munkáltatói jogutódlás vagy áthelyezés miatt beszámított időre tekintettel nap.

(Legalább az Mt. 92. §-a szerint illeti meg a munkavállalót.)

A munkáltató felmondása esetén a felmentési idő a felmondási idő fele. A munkavállaló részéről történő felmondás esetén felmentési idő nincs.

A munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése esetén a munkavállalót a munkáltatónál fennálló munkaviszonya időtartamától függően

..... havi végkielégítés illeti meg.

(Ennek mértéke legalább az Mt. 95.§./4/ bekezdése szerinti.)

A munkáltató rendkívüli felmondással különösen az alábbi esetekben szüntetheti meg a munkaviszonyt:

- 3 napot meghaladó igazolatlan hiányzás,
- ittasság, mely szondázás vagy vérvizsgálat alapján megállapítást nyer, vagy ezeknek a megtagadása,
- a munkáltató belső előírásainak, szabályzatának vagy utasításának ismételt, vagy súlyos megsértése esetén,
- munkamegtagadás esetén, kivéve a jogszabályokban körülírt mentesség esetét,
- üzleti titok súlyos megsértése, vevőkkel, üzletfelekkel szemben tanúsított kirívóan udvariatlan magatartás miatt, illetve a munkáltató hírnevének rontása miatt,
- ha bűncselekmény alapos gyanúja miatt eljárás indul a munkavállaló ellen,

A munkavállaló rendkívüli felmondással különösen az alábbi esetekben szüntetheti meg a munkaviszonyt:

- ha a munkáltató a megállapodás szerinti munkabért nem fizeti ki,
- ha a biztonságos munkavégzés feltételeit a munkavédelmi előírások megszegésével oly módon nem biztosítja, hogy az a munkavállaló egészségét, biztonságát veszélyezteti,
- ha a munkáltató az erre vonatkozó előírásokat megszegve elmulasztja, vagy késve jelenti be a munkavállalót az illetékes társadalombiztosítási igazgatóságnak,

A munkavégzés során a Munka Törvénykönyve előírásait, a munkáltató belső szabályait és utasításait kell betartani. Az így nem szabályozott kérdésekben a társadalmi, szakmai szokások betartása az irányadó és elvárható.

A munkavállaló a munkaidőbeosztásnak megfelelően munkaképes állapotban köteles munkára jelentkezni. Nem tekinthető munkaképes állapotnak, ha a dolgozó megjelenése, munkaruhájának tisztasága - különösen az üzlet és/vagy munkakör jellegére - az elvárható szintet nem éri el.

Munkaidőbeosztás:

A munkaidő beosztását az üzemeltetési időhöz kell igazítani, amelyet havi/vagy heti munkarendben kell rögzíteni, és havonta/vagy egy héttel előbb, legalább egy hétre előre írásban kell közölni a munkavállalóval.

A munkavállaló munkaidőbeosztása:

A munka torlódása esetében a napi 8 óra figyelembevételével a két hónap alatt maximálisan ledolgozható munkaidő 320 óra lehet. Vendéglátó, hálózati munkahelyeknél az üzemelési idő a napi nyivatartási időt naponta egy órával haladhatja meg.

Munkaidő, pihenőidő, túlmunka:

A munkáltatónál a törvényes munkaidő heti 40 óra, a munkarend pedig 5/vagy 6/vagy 7 napos munkahét /vagy folyamatos / többműszakos. Egyenlőtlen beosztást csak kivételesen, a munkavállaló személyes körülményeire tekintettel lehet alkalmazni és a napi munkaidő 4 óránál kevesebb, illetve 12 óránál több nem lehet. (Jellemzően készenléti munkaköröknél.)

Az öt/vagy hat/illetve 7 napot nyitvatartó egység esetén a munkavállaló pihenőnapjait a zárvatartási napokon kell kiadni. Amennyiben a munkavállaló vasárnap is munkavégzésre kötelezett, úgy részére hetenként legalább 42 órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő jár.

A munkáltatónál a munkaközi szünet 30 perc, ami nem része a munkaidőnek.

Rendkívüli munkavégzést az alábbi meghatározott esetekben rendelhet el a munkáltató a dolgozóval történt előzetes egyeztetés alapján és írásban.

.....
(Pl.: rendkívüli rendezvény; kár elhárítás stb.)

Túlmunka a munkaidő kereten felüli, előre és írásban elrendelt munka, amelyért a Munka Törvénykönyve szerinti díjazás jár.

Szabadság:

A munkavállalót a Munka Törvénykönyv előírása szerinti szabadság illeti meg. (Az alapszabadság 20 nap, mely a munkavállaló életkorától függően emelkedik.) A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg. A szabadság egynegyedét a munkavállaló által megjelölt időpontban kell kiadni. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkavállaló szabadságigényét - eltérő megállapodás hiányában - év elején a szabadságolási ütemterv kitöltésével közli. Az ütemezett és a munkáltató részéről visszaigazolt szabadság kiadásától, illetve kivételétől csak különlegesen indokolt esetben lehet eltérni.

Munkabér:

A munkáltatónál alkalmazott bérforma: időbér és/vagy teljesítménybér.

A munkavállaló munkabére: _____ Ft/ óra /vagy hó (időbérnél)
_____ % jutalék (vagy más teljesítmény-
követelmény)

A munkabér kifizetésének napja a tárgyhót követő hónap _____ napja. Ha a bérfizetés napja pihenőnapra, vagy munkaszüneti napra esik az ezt megelőző munkanapon kerül a munkabér kifizetésre.

Bérpótlékok, költségtérítés:

A munkáltatónál az alábbi pótlékok fizethetők:

- nyelvpótlék: a használt idegennyelv számától és nyelvvizsga/vagy tudás szintjétől függően a személyi alpbér 10 - 50 %-áig.
- túlóra pótlék: elrendelés esetén a Munka Törvénykönyve előírása szerint;
- műszakpótlék: a Munka Törvénykönyvében előírt esetekben és mértékben;
- veszélyességi pótlék: az alpbér 15 %-a (pl: konyhai dolgozóknál, mosogatónál)
- napidíj: a 8 órát meghaladó kiküldetés esetén 110,-Ft/nap; (23/1989.(III. 12.) MT.r.)
- napi egyszeri étkezés biztosítása, /vagy utalvány /vagy minimum 2000,-Ft adómentes hozzájárulás;
- munkabajárással összefüggő költségtérítés (vasút 86%-át, helyközi bérlet 80%-át)
a 78/1993.(V. 12) Korm. rendelet

A bérpótlékokat és a költségtérítést a munkabérrel együtt kell kifizetni.

A munkavállaló kártérítési felelőssége:

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségeinek vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. Gondatlan károkozás esetén - az okozott kár nagyságától és a vétkesség fokától, károkozás gyakoriságától függően - a kártérítés felső határa a munkavállaló másfél havi átlagkeresete.

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel, jegyzék, elismervény alapján átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Átvételi elismervény nélkül is felel a pénztáros, pénz és értékkezelő.

A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti.

A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve szerint kell eljárni. A szerződő felek a fentiekben foglaltakat közös megegyezéssel módosíthatják. A munkáltató jogosult a munkaszerződést egyoldalúan módosítani a dolgozó érdekében

béremelés, és a juttatás emelése esetén. Az erről szóló értesítés a szerződés módosításának minősül.

A felek a jelen munkaszerződésben foglaltakat tudomásulveszik, magukra nézve kötelezőnek tartják és két eredeti példányban aláírásukkal hitelesítik azt.

...../hely/, 199.... /év/ /hó/ napján.

munkavállaló

munkáltató