

VIDEOTON Vállalatcsoport

Kollektív Szerződés

Hatályos: 2018. január 1-től.

Bevezetés

A felek közös célként fogadják el, hogy a vállalatcsoporton belül egységes, a felek konszenzusán alapuló szabályok érvényesüljenek, amelyek megvalósításával kiszámítható munkakörülmények alakulnak ki.

A vállalatcsoporton belül az optimális munkafeltételek biztosítására, és a munkavállalók jobb közérzetének elősegítésére egységesen szabályozzák a foglalkoztatási feltételek és munkakörülmények alapvető szintjét, valamint az egyéni és kollektív érdekérvényesítési, érdekvédelmi rendszerét.

Ebben a szerződésben határozzák meg a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, illetve ezek gyakorlásával és teljesítésével kapcsolatos eljárási rendet a szerződő felek kölcsönös akarata, valamint az érvényben lévő munkaügyi-, adó- és egyéb jogszabályok szerint.

A szerződést aláíró felek kijelentik, hogy a Kollektív Szerződés megkötésénél figyelembe vették az ezt szabályzó törvényeket, rendelkezéseket, megállapodásokat. Hangsúlyozzák, hogy az egymás közötti kapcsolatokban a tárgyalást tekintik a vitás kérdések elsődleges rendezési módjának.

1. Általános rendelkezések

1.1. A Kollektív Szerződés személyi hatálya

Jelen Kollektív Szerződés több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés, amelyet egyrészt a Videoton Vállalatcsoportba tartozó, 1.1.1. pont szerinti társaságok, másrészt a Videoton Szakszervezet köt meg.

1.1.1. Kollektív Szerződést kötő munkáltatók

A Kollektív Szerződés személyi hatálya kiterjed a VIDEOTON Vállalatcsoport azon cégeire, tagvállalataira, amelyek kötelező érvénnyel elismerik, illetve azok alkalmazottaira.

A Kollektív Szerződés az 1. számú mellékletben szereplő társaságokra, illetve azok munkavállalóira terjed ki. Ezen társaságok képviselői felhatalmazták a VIDEOTON HOLDING ZRt. képviselőit, hogy társaságuk nevében a Kollektív Szerződést megkösse, ezért a VIDEOTON HOLDING ZRt. képviselői kijelentik, hogy az 1. sz. mellékletben felsorolt társaságok nevében a kollektív szerződés megkötésére jogosultak.

1.1.2. Kollektív Szerződést kötő szakszervezet

A Kollektív Szerződést szakszervezeti oldalról a Videoton Szakszervezet köti meg (rövid neve: VTSZ).

A Videoton Szakszervezet a Székesfehérvári Törvényszéken 07-02-0003046. nyilvántartási számon bejegyzett társadalmi szervezet.

A Videoton Szakszervezet a munkahelyi szervezetei által képviselteti magát a munkáltatóknál, amely munkahelyi szervezeteket az 1. számú melléklet sorol fel.

A Videoton Szakszervezet képviselője kijelenti, hogy az 1. mellékletben felsorolt, a kollektív szerződést kötő munkáltatóknál képvisellel rendelkező munkahelyi szervezetei megfelelnek a kollektív szerződés kötési képességre vonatkozó jogszabályi előírásoknak, így a kollektív szerződés megkötésére a Videoton Szakszervezet jogosult.

1.1.3. A Kollektív Szerződést aláíró felek egyrészt a VIDEOTON Vállalatcsoport nevében a VIDEOTON HOLDING ZRt. cégjegyzésre jogosult képviselői, másrészt a VIDEOTON Szakszervezet (továbbiakban: VTSZ) részéről a VTSZ elnöke. Felek kölcsönösen tájékoztatják egymást, amennyiben felhatalmazásukban, illetve az általuk képviselt szervezetek kollektív szerződés kötési jogosultságában változás történik.

VIDEOTON Vállalatcsoporton (továbbiakban: Vállalatcsoporton) azon társaságok értendő, amelyekben a VIDEOTON HOLDING ZRt.-nek meghatározó tulajdonrésze van.

A Kollektív Szerződéshez olyan társaságok is csatlakozhatnak, ahol a VIDEOTON HOLDING ZRt. nem rendelkezik tulajdoni hányaddal, de a csatlakozást előzetesen jóváhagyja. Az új csatlakozásokat a VTSZ is jóvá kell hogy hagyja.

1.2. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

1.2.1. A szerződés a megállapodást kötő felek aláírásával megkötöttnek tekintendő és 2018. január 1. napján lép hatályba.

A szerződés határozatlan időre szól.

1.3. A Kollektív Szerződés módosítása, felmondása

1.3.1. A szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti. A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy bármely fél kezdeményezésére tárgyalásokat folytatnak a módosítási javaslatról. Amíg a tárgyalások nem hoznak mindkét fél számára elfogadható megoldást, addig - de legfeljebb három hónapig - a felek felmondási jogukat nem gyakorolják.

1.3.2. A szerződő felek a megállapodás rendelkezéseit évente március 31-ig értékelik, szükség szerint aktualizálják, és a módosításokat megegyezéssel elvégzik.

1.3.3. A szerződést bármelyik fél, három hónapos felmondási idővel - lehetőleg naptári hónap végével - , írásbeli indoklás mellett felmondhatja.

1.3.4. A szerződő felek vállalják, hogy a felmondási jog gyakorlása előtt egyeztetést kezdeményeznek. Az egyeztetésnek halasztó hatálya nincs.

1.4. A Kollektív Szerződés megszűnése

1.4.2. Megszűnik a szerződés a vállalatcsoport valamennyi csatlakozott tagjának jogutód nélküli megszűnése esetén. Megszűnik a kollektív szerződés akkor is, ha a szakszervezet a vonatkozó jogszabályok alapján már nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

1.4.3. A szerződéshez csatlakozott társaságok, illetve vállalatok minden átalakulása, jogutóddal történő megszűnése esetén a megállapodás hatályban marad, és a létrejövő új szervezeteknek is elfogadásra ajánlják.

- 1.5. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy a jelen szerződésen túlmenően, a hatálya alá tartozó társaságoknál, illetve vállalatoknál azokat a kérdéseket, amelyek helyi szabályozását valamelyik fél igényli, vagy amelyeket jogszabály, illetve jelen szerződés ebbe a körbe utal, **helyi kollektív szerződésben** kell rendezni.
A helyi kollektív szerződés a jelen kollektív szerződéstől a munkavállalók javára vagy hátrányára is jogosult eltérni, a felek helyi szintű egyeztetése szerint. A helyi kollektív szerződésről megkötése előtt az érintett tagvállalat a VIDEOTON HOLDING ZRt.-t, az érintett szakszervezeti munkahelyi szervezet pedig a VTSZ-t előzetesen tájékoztatja.
- 1.6. Felek rögzítik, hogy jelen Kollektív Szerződés szabályait a mindenkor hatályos munkajogi jogszabályok, a Kollektív Szerződés megkötésekor elsősorban a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) szabályainak megfelelően, azokkal összhangban értelmezik.
Amely kérdésekről a felek jelen Kollektív Szerződésben eltérően nem rendelkeztek, azokban az esetekben az Mt. mindenkori szabályai az irányadók.

2. A szerződő felek kapcsolatrendszere

2.1. A szerződő felek a kapcsolattartást vezető testületeiken keresztül valósítják meg:

- VIDEOTON Szakszervezet részéről a – VTSZ tisztségviselői
- VIDEOTON Vállalatcsoport részéről a VIDEOTON HOLDING ZRt. képviselői
- a KÜT elnöke vagy helyettese meghívottként

2.2. A szerződő felek megállapodnak abban, hogy kölcsönösen - kérés nélkül - informálják egymást saját szervezetük lényeges eseményeiről, változásairól.

A munkáltatói jogokat gyakorló vezetők beosztottjai munkaviszonyát hátrányosan érintő döntése esetén a szakszervezet helyi képviselőjét tájékoztatnia kell. Amennyiben a döntés a munkavállalók nagyobb csoportját (a társaság vagy vállalat létszámának 10%-át, vagy 25 főt) érinti, akkor a VTSZ elnökét is.

2.3. Információ módja

2.3.1. A szakszervezet véleményének, állásfoglalásának kialakításához a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő kérdésekben a kért információt a munkáltató az egyeztetés időpontját megelőzően, a szükséges időben, de legalább egy héttel előbb rendelkezésre bocsátja.

2.3.2. A munkáltató a szervezetet érintő lényeges gazdasági jellemzőket (bevételek, kiadások, hitelek összege), valamint (társaságonként) a munkaügyi adatokat (létszám, kereset kimutatások, béren kívüli juttatások alakulása) évente kétszer - féléves, éves mérlegkimutatáskor - a szakszervezet rendelkezésére bocsátja.

2.4. **A szakszervezetek** (munkavállalói érdekképviselők) vállalják, hogy a tudomásukra jutott információk kezelésében olyan magatartást tanúsítanak, amely a munkáltató jogos érdekeit nem sérti.

3. Munkavállalói részvétel, munkavállalói érdekvédelmi tevékenység

3.1. A munkavállalói részvétel

3.1.1. A munkavállalók a munkaügyi kapcsolatok terén a részvételi jogokat az általuk választott üzemi tanácson keresztül gyakorolják. (Mt. 235 -266. §)

3.1.2. Vállalatcsoporti szinten a munkavállalók a részvételi jogokat a Központi Üzemi Tanács (KÚT) megválasztott képviselője – alapesetben elnöke – révén gyakorolják.

3.2. A munkavállalói érdekképviselet

3.2.1. A szakszervezeti tagok, illetve - meghatalmazásuk birtokában - a munkavállalók érdekképviseletét a Munka Törvénykönyve alapján a szakszervezet látja el. A VIDEOTON Szakszervezethez tartozó munkahelyi szervezetek ügyeiben a munkahelyi szervezetek mellett, illetve helyett, - annak megbízásából - a VIDEOTON Szakszervezet tisztségviselői eljárhatnak.

Az érdekképviselet a munkavállalók valamennyi szociális és gazdasági érdekeit (élet- és munkakörülményeit) érintő kérdésekre kiterjed, így különösen a munkavégzés feltételeire, a munka díjazására és a munkahelyek védelmére.

3.3. A munkáltatók kötelezettségei a munkahelyen a kollektív szerződés kötésére jogosult érdekképviseletekkel szemben értendők.

3.3.1. A munkáltatók térítésmentesen biztosítják a szakszervezet és az Üzemi Tanács munkahelyi működésének tárgyi feltételeit.

3.3.2. A munkáltató indokolt mértékben biztosítja az irodaszerek, fénymásoló, telefon, fax használatát és költségviselését.

3.3.3. A VIDEOTON Szakszervezet és az ehhez tartozó munkahelyi szervezetek esetében a VTSZ és a VIDEOTON HOLDING ZRt. vezetése közötti külön szerződésben foglaltak az irányadók, annak felmondásáig.

4. A munkaviszony létesítése

4.1. Munkaszerződés

A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződéssel jön létre. (Elfogadott mintákat a 2/1-es, és a 2/2-es számú mellékletek tartalmazzák.)

4.1.1. A munkaszerződést minden esetben írásba kell foglalni.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkába lépés napját,
- a munkaviszony létesítésének időtartamát (határozott, vagy határozatlan)
- a próbaidő kikötését,
- a munkakört (beosztást),
- alaphét.

A munkaszerződésben meg kell határozni a jogszabályban előírtakon túl:

- a vállalatcsoportnál folyamatosan eltöltött munkaviszony kezdetét (év,hó,nap pontossággal)

Azon munkakörök esetén, amelyeknél fokozott felelősség van, ez a felek között a jogszabályban előírtaknak megfelelően írásban rögzítésre kerül (pl. leltárfelelősségi megállapodás).

4.1.2. A mindenkori alaphéremelés a munkaszerződést a munkáltató részéről egyoldalúan módosítja.

4.1.3. Határozott idejű munkaviszonyt a munkavállalók ugyanazon nagyobb csoportjával, több alkalommal csak a VTSZ beleegyezésével lehet kötni.

4.1.4. Munkaviszony létesítésekor - alkalmasság, és egyéb feltételek azonossága esetén előnyben részesülnek azoknak a munkaviszonya a munkáltatónál, illetve jogelődeinél szervezett létszámcsökkentés következtében szűnt meg. Kivéve az 5.4.4. pontban meghatározottakat.

4.2. A munkaviszony jogfolytonossága

4.2.1. A munkáltató személyében (esetlegesen) bekövetkezett változás a vállalatcsoporton belül - átalakulás, szétválás egyesülés, összeolvadás, kiválás - a munkavállalók munkaviszonyát nem érinti. A munkaviszonyt változatlan tartalommal, - a Kollektív Szerződésben foglaltak erejéig - folyamatosnak kell tekinteni.

4.2.2. Az esetleges foglalkoztatási gondok feloldására szervezett vállalatcsoporton belüli munkaerő átcsoportosításnál az érintett munkavállalók továbbfoglalkoztatása érdekében, a befogadó területen felvételi tesztelés nélkül is lehetőséget kell biztosítani a szabad munkahely megszerzésére. Ebben az esetben két hónapon belül kölcsönösen döntenük kell arról, hogy a fogadó munkáltatónál határozatlan idejű munkaszerződés létesíthető-e.

4.3. Próbaidő

4.3.1. A munkaszerződésben meghatározandó próbaidő három hónap. Amennyiben a munkakör hosszabb betanulást igényel, illetve az elvégzendő feladatok jellege indokolja, a munkaszerződésben hosszabb, legfeljebb 6 hónapos próbaidőben is megállapodhatnak a felek.

4.3.2. A felek a próbaidőt – amennyiben az elvégzendő feladatok jellege, illetve a hosszabb betanulás szükségessége indokolja - legfeljebb egy alkalommal meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a 6 hónapot.

4.4. Főálláson kívüli munkaviszony létesítése

4.4.1. A munkavállaló a munkaviszonya alatt további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését köteles a munkáltatónak bejelenteni.

4.4.2. A munkáltató a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkáltató a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti a munkavállalót, ha a további jogviszony a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

A bejelentést követő tíz munkanap elteltével a válasz elmaradása a munkáltató részéről elfogadást jelent.

5. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntethető a felek közös megegyezésével, felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően.

5.1. Felmondás (Mt. 65-67. §.)

5.1.1. A munkáltató a felmondást alkalmazhatja a munkavállaló képességével összefüggő, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő és a munkáltató működésével kapcsolatos okok alapján. A munkavállaló képességével, vagy magatartásával kapcsolatos indokra való hivatkozással történő felmondás közlése előtt

lehetőség szerint írásban a munkavállalót figyelmeztetni kell, lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre. Ha az azonnali hatályú felmondás indoka megalapozottan vélelmezhető, vagy egyébként a körülmények alapján a munkáltatótól nem várható el, a felmondás az írásbeli figyelmeztetés nélkül is alkalmazható.

5.1.2. Csoportos létszámleépítés esetén a Mt 72.§-ban meghatározott tárgyalás, és az eredményeképp született megállapodást üzemi tanács és a szakszervezet képviselője hitelesíti, és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

5.2. A felmondás korlátozása

A munkáltató csak a jogszabályban előírtak szerint szüntetheti meg felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül. (Mt. 66.§)

A munkaadó vállalja, hogy különös felelősséggel mérlegel a következő esetekben:

- az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez kevesebb, mint 10 éve hiányzik, és több mint 20 éve dolgozik a vállalatcsoportnál,
- házastársa munkaviszonyát 3 hónapon belül megszüntette,
- három, vagy több kiskorú gyermeke (eltartottja) van, és egyedül neveli őket.

5.3. A felmondási idő

5.3.1. A felmondási idő 30 nap.

A felmondási idő a munkáltató felmondása esetén a munkaviszonnyal arányosan meghosszabbodik a következők szerint:

3 éves munkaviszonyig	30 nap
3 év után	35 nap
5 év után	45 nap
8 év után	50 nap
10 év után	55 nap
15 év után	60 nap
18 év után	70 nap
20 év után	90 nap
25 év után	100 nap

A felek a munkaszerződésben a fentiekben meghatározottaknál hosszabb, legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak.

5.4. A végkielégítés

5.4.1. A munkavállalót végkielégítés illeti meg az Mt.-ben előírt esetekben. (Mt. 77. § (1)-(5) bekezdés)

5.4.2. A végkielégítés mértéke a munkáltatónál folyamatosan munkaviszonyban töltött

legalább	3 év esetén	1 havi
	5 év esetén	2 havi
	10 év esetén	3 havi
	15 év esetén	4 havi
	20 év esetén	5 havi
	25 év esetén	6 havi
	30 év esetén	7 havi

távolléti díj összege.

5.4.3. A végkielégítés kifizetésének garanciái:

Azon gazdasági társaságok esetében, amelyekben a VIDEOTON HOLDING Zrt. – a végkielégítések esedékességét megelőzően legalább 5 éve - egyedüli, 100%-os tulajdonos, garanciát vállal a végkielégítések kifizetésére oly módon, hogy amennyiben a munkáltató cég bármilyen okból a dolgozó felé nem fizeti ki a neki jogszabály alapján járó végkielégítést, úgy a VIDEOTON HOLDING Zrt. gondoskodik arról, hogy a munkavállaló részére a neki járó – a jogszabály szerinti levonások, terhek összegével csökkentett - végkielégítési összeg kifizetésre kerüljön.

Olyan egyéb esetekben, amikor munkavállalók kerülnek kiszervezésre a VIDEOTON HOLDING Zrt. 100%-os tulajdonába tartozó cégekből, a VIDEOTON HOLDING Zrt. a dolgozók érdekeit szem előtt tartva, méltányosan jár el, és ilyen esetekben a végkielégítések kifizetésének egyedi esetre vonatkozó garanciáiról külön megállapodás köthető, a VTSZ-szel egyeztetve.

5.4.4. Az a munkavállaló, akinek munkahelyének megszűnésekor változatlan feltételekkel, szakképzettségének, fizikai, egészségügyi és családi állapotának megfelelő munkahelyet ajánlanak fel a vállalatcsoporton belül, de azt nem fogadja el, és a végkielégítést felveszi, 24 hónapon belül nem vehető vissza, ha a munkahely más munkavállalóval betölthető.

5.4.5. A végkielégítés mértéke a jogszabályban meghatározottak szerint 1-3 havi mértékű távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a fenti módon, az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül szűnik meg (Mt. 77. § (4)).

Ha a munkavállalónak az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belüli munkaviszony megszűnés miatt a végkielégítés emelt összegben jár a fenti szabályra figyelemmel, a felek rögzítik a következőket: Azon munkavállaló esetében, akinek a munkaviszonyát a Videoton Vállalatcsoport valamely cége a munkáltató működési körébe eső okból megszüntette, és máshol a munkavállaló elhelyezkedni nem tudott (munkanélküli időszakot igazol), majd ezt követően újra a Videoton Vállalatcsoport valamely cégénél létesített munkaviszonyt, az ő esetükben a Videoton Vállalatcsoportnál töltött munkaviszony az emelt összegű végkielégítés szempontjából folyamatosnak minősül.

5.4.6. Szervezett létszámleépítés esetén, vállalatcsoporton belüli alacsonyabb alaphérsű munkakör elfogadásakor, az adott időpontban, a volt és az új alacsonyabb alaphérsénél számított végkielégítések között fennálló különbözetet - bérjellegű juttatásként - ki kell adni.

5.5. Azonnali hatályú felmondás

5.5.1. A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. (Mt. 78. §)

5.5.2. Lényeges köteleességszegés a munkavállaló részéről különösen:

- a munkáltató sérelmére elkövetett bűncselekmény,
- jelentős összeget - vállalatcsoportni minimálbér 10-szeresét - meghaladó gondatlan károkozás (egyéni mérlegeléssel),
- szándékosan elkövetett károkozás,

- a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, (különösen konkurens céggel való összejátszás)
- éves szinten 3 munkanapot meghaladó, jelentős ok nélküli (igazolatlan) hiányzás,
- egyéb tulajdon elleni, bűncselekmény, vétség elkövetése munkatársak sérelmére,
- bizonyíthatóan alkoholos, vagy kábítószeres, illetve azzal egyenértékű befolyásoltság fennállása munkahelyen, munkaidőben, (alkoholszondás ellenőrzés elvégzésére a biztonsági szolgálat és a helyi munkavédelmi szervezet dolgozói jogosultak,)
- súlyosan fegyelmezetlen munkahelyi magatartás tanúsítása,
- másokat veszélyeztető munkavégzés, magatartás,
- az utasítások jelentős mértékű megtagadása, jogtalan munkamegtagadás.

5.5.3. Lényeges kötelelességszegés a munkáltató részéről:

- nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit,
- nem fizeti meg az esedékesség napjáig a munkavállaló munkabérét és egyéb járandóságait, (a vállalat hatáskörén kívül eső késedelem esetén a megállapodás napján).

5.5.4. A munkáltató által kezdeményezett azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállalót felmondási idő, végkielégítés nem illeti meg.

5.6. A munkaviszony munkavállalói jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

Ha a munkavállaló munkaviszonyát nem a Munka Törvénykönyvében meghatározott módon szünteti meg, és ezzel kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Ennek szabályait az Mt. 84. § tartalmazza.

6. Munkavégzés

6.1. Általános szabályok

- 6.1.1. A munkáltató köteles a munkavállalót a Munka Törvénykönyve, a Kollektív Szerződés, a munkaszerződés, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, a munkavégzés feltételeit biztosítani és a munkateljesítménnyel arányos munkabért fizetni.
- 6.1.2. A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben, a munkavégzésre alkalmas állapotban megjelenni, és munkaidejét munkavégzéssel tölteni, illetve munkakörét az elvárható szakértelemmel ellátni.
- 6.1.3. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettsége vétkes megszegése esetén felmondás vagy azonnali hatályú felmondás alkalmazása helyett meghatározott hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg, amit a 7. sz. melléklet részletez.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

- 6.1.4. A munkavállaló - különösen indokolt esetben - a munkakörébe nem tartozó munkát is köteles elvégezni, illetve állandó munkahelyén kívüli munkavégzésre is kötelezhető. Az ilyen egyoldalú intézkedés azonban nem haladhatja meg naptári évenként a 2 (kettő) hónapot.
- 6.1.5. A munkavállaló a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott feltételek szerint, írásban rögzítve, ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető.
- 6.1.6. A vállalatcsoporton belüli ideiglenes munkaerő átcsoportosítás az érdekvédelem beleegeyzése, illetve ellenőrzése mellett 2 hónapon túl is, de legfeljebb 6 hónapra eirendelhető.

- 6.1.7. A munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más munkáltatónál történő munkavégzésre a munkavállaló csak akkor kötelezhető, ha a beosztására, korára, egészségi állapotára, vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel nem jár.
- 6.1.8. A munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatás korlátlan időtartamra szólhat, amennyiben arra nem egyoldalú intézkedés alapján, hanem a munkáltató és az érintett munkavállaló kölcsönös megállapodásával és a Videoton Szakszervezet értesítésével kerül sor.

6.2. Tanulmányi szerződés

- 6.2.1. A munkáltató mind saját, mind a munkavállaló kezdeményezésére tanulmányi szerződést köthet azzal a munkavállalóval, aki vizsgaköteles iskolai, vagy tanfolyami - a munkáltató gazdasági érdekeit is szolgáló - képzésben, továbbképzésben kíván részt venni. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni. (3-as számú melléklet.)
- 6.2.2. A tanulmányi szerződésben rögzíteni kell a teherviselés arányát, a munkaidő-kedvezmény és a tanulmányi szabadság mértékét, a tandíj, a tanfolyami költség, a vizsgadíj, valamint az útiköltség térítés arányát.
- 6.2.3. Amennyiben a tanulmányi szerződés fizetett szabadidőt határoz meg, a munkavállalót a munkaidő-kedvezmény idejére – ellenkező megállapodás hiányában - távolléti díja illeti meg.
- 6.2.4. Tanulmányi támogatásban nem részesíthető, aki korábban ilyenben részesült és tanulmányait abbahagyta, vagy eredménytelenül fejezte be, kivéve, ha a korábban kapott támogatást visszafizette.

7. Munkaidő, pihenőidő

7.1. Munkaidőkeret

A munkaidőkeret tartama legfeljebb 12 hónap vagy 52 hét azon területek, tevékenységek, munkakörök esetében, ahol ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

Ilyen technikai vagy munkaszervezési indokok különösen, ha a munkavállalók műszakban dolgoznak, illetve ide tartoznak azok a területek, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a gyártási-termelési tevékenységhez, vagy ahol egyéb okból a munkaszervezés rugalmasságot igényel.

Egyebekben a munkaidőkeret szabályaira az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

Munkaidő-beosztás

- 7.1.1. A munkavállalóval a megváltozott munkaidő-beosztását legalább egy héttel előre írásban kell közölni. Indokolt esetben, ha a munkaszervezés miatt szükséges, a munkáltató ettől az üzemi tanács előzetes tájékoztatását követően eltérhet oly módon, hogy a munkaidő-beosztás legalább 2 nappal korábban írásban módosítható. Írásbelinek minősül a közlés, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik.
- 7.1.2. A nő terhessége megállapításától a gyermekének 3 éves koráig, továbbá a fiatalkorút éjszakai munkára igénybe venni nem lehet.
- 7.1.3. A rugalmas munkarendben foglalkoztatottak törzsideje minimum 4 óra időtartam. Alkalmazását társaságoként, illetve vállalatoként kell szabályozni.

7.2. Pihenőidő

7.2.1. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

Amennyiben a munkáltató egy munkavállaló vonatkozásában évente 15-nél több szombatra rendelne el rendes munkaidőben történő munkavégzést, ezt megfelelő gazdasági indokoltság esetén teheti, az üzemi tanács előzetes tájékoztatását követően.

Fentiek nem vonatkoznak a megszakítás nélküli munkarendben dolgozókra, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottakra, a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatottakra, illetve általában azokra, akik a rendeltetése folytán hétvégén is működő munkáltatónál végeznek munkát.

7.2.2. A fentiektől eltérően a vonatkozó jogszabályban foglaltak alapján a munkáltató pihenőnapok helyett pihenőidőt biztosíthat a következők szerint.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a 7.2.1. pontban meghatározott pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie. A fentiektől helyi szintű megállapodás eltérhet.

7.2.3. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

Ettől eltérően legalább napi 8 óra pihenőidőt kell biztosítani a többműszakos munkaidő-beosztás, megszakítás nélküli tevékenység, készenléti jellegű munkakör, osztott munkaidő, vagy idényjellegű tevékenység esetén, azzal, hogy a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább 22 óra. (Mt. 104. §)

7.2.4. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. A munkáltató a pihenőnapok kiadásánál a lehetőségek szerint - a munkáltatói és munkavállalói érdekeket közelfítve, optimalizálva - törekszik arra, hogy a munkavállaló méltányolható érdekét is figyelembe vegye.

7.3 Munkaközi szünet

7.3.1. Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkavállaló részére - a munkaidőn belül - legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani, ami a munkaidő kezdetén, illetve végén nem vehető igénybe.

Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama - a készenléti jellegű munkakör kivételével - nem számít be.

A munkaközi szünet 20 perc. Az egyes cégek a jogszabály szerint előírtnál hosszabb - de legfeljebb 30 perces - munkaközi szünetet is biztosíthatnak, melyet helyi megállapodásban kell rögzíteni.

Felek megállapodnak, hogy a munkaközi szünet kiadására vonatkozó, Mt. 103. § (5) pontjában rögzített szabálytól, amely azt írja elő, hogy a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni, az egyes cégek – a munkavállalók érdekeinek szem előtt tartásával - eltérhetnek, amennyiben munkaszervezési indokok miatt szükséges.

7.3.2. A 9 órát meghaladó napi munkaidő esetén a vonatkozó jogszabályi előírás szerint további munkaközi szünetet kell biztosítani.

7.4. Rendkívüli munkaidő

7.4.1. Lehetőség szerint a rendkívüli munkaidő elrendelését írásban kell megtenni, a tervezett megkezdés előtt legalább két nappal. Az elrendelés csoportos formában is történhet.

Amennyiben erre nincs mód, az elrendelés szóban is történhet, a munkavégzést megelőzően. Az elrendelést ilyen esetben is utólag írásba kell foglalni, ha azt a munkavállaló kéri.

7.4.2. A munkaidő - a rendkívüli munkaidővel együtt - a napi 12 órát nem haladhatja meg.

7.4.3. Az elrendelhető túlóra – eltérő megállapodás hiányában - két óránál kevesebb nem lehet.

7.4.4. A munkáltatónak lehetősége van munkavállalónként legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidőt elrendelni az Mt. vonatkozó szabályainak, esetleges tilalmainak betartása mellett, amennyiben munkaszervezési okok azt indokolják.

7.5. A szabadság és kiadása

7.5.1. A munkáltató évenként 7 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, amennyiben a munkavállaló az erre vonatkozó igényét legalább 10 (tíz) nappal előre jelezte.

A munkáltatói jogkört gyakorló vezető a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy adja ki, hogy az lehetőség szerint az egybefüggő 14 napot elérje; illetve ha a munkáltató működési rendje, az esetleges éves leállások indokolják, akkor a szabadság kiadása úgy is történhet, hogy évente kétszer az egybefüggő 7 napot elérje.

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy kivételesen fontos gazdasági érdek, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adja ki.

7.5.2. A szabadság kiadását legalább 15 nappal előre kell közölni a munkavállalóval.

7.5.3. Az éves szabadságot - lehetőleg érdekegyeztetéssel - legkésőbb március 31-ig el kell készíteni.

7.5.4. Amennyiben a munkavállaló az éves szabadságát már felhasználta, fizetés nélküli szabadságot igényelhet.

7.5.5. A fizetés nélküli szabadságot írásban, megfelelő indoklással, a szabadság esedékességének kezdetét megelőzően legalább 15 munkanappal kell kérni.

7.5.6. Az engedélyezett fizetés nélküli szabadság - megállapodás alapján - részletekben is igénybe vehető.

7.5.7. A VIDEOTON Vállalatcsoport folytonos munkarendben dolgozó munkavállalói vonatkozásában a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkaszüneti napokon kívül a bérszámfejtés szempontjából a húsvétvasárnap és pünkösdvasárnap is fizetett munkaszüneti napnak minősül.

8. A munka díjazása és a munkavállalók részére járó egyéb juttatások

8.1. A bér

8.1.1. A felek minden év március 31-éig tárgyalásokat folytatnak a tárgyévvel vonatkozóan a béremelés és egyéb juttatások kérdésében, és törekednek arra, hogy eddig az időpontig megállapodás szülessen a felek között ezekben a kérdésekben.

8.1.2. Az alpbéren túl, a munkavállaló ösztönzésére, elismerésére mozgóbér és célprémium szolgál. A célprémiumot előre, meghatározott feladathoz kell kitűzni. A mozgóbér folyamatosan végzett, magasabb teljesítmények elismerésére szolgál.

A munkavállaló részére folyósított, illetve megállapított bármely, alpbéren felüli, nem az Mt-ben nevesített pótlék, vagy juttatás (pl: mozgóbér, prémium, stb.) visszavonásig érvényes, megállapítása illetve megvonása a munkáltató kizárólagos döntési kompetenciája. Ezen juttatások a munkáltató által nemcsak a munkavállalói teljesítmény, illetve a feladatok jellege, intenzitása, mennyisége függvényében, hanem az adójogszabályok, és a minimálbérrel kapcsolatos, vagy egyéb vonatkozó jogszabályi rendelkezések változása, továbbá a gazdasági környezet, a munkáltató vagy a munkáltató meghatározott egysége helyzetének, rendelkezésállományának, bevételeinek a juttatásokra is kiható változása esetén, illetve a munkáltató gazdaságossági-hatékonysági döntéseinek függvényében felülvizsgálhatók, és a munkáltató által egyoldalúan módosíthatók.

8.1.3. A munkabér kifizetése a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással történik a munkáltató által. A munkavállaló köteles ehhez a számlaszámáról, illetve annak változása esetén a módosított számlaszámáról a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni.

8.2. Bérpótlékok, egyéb juttatások

8.2.1. Az Mt. 141. § szerinti műszakpótlék, amelynek alapja a munkavállaló alpbére:

- a délutáni műszak esetén 15%
- az éjszakai műszak esetén 30%.

A felek megegyezése alapján a műszakpótlék helyi szintű megállapodással a fentiekől eltérő magasabb mértékben is megállapítható határozott időre vagy visszavonásig, mely utóbbi esetben a visszavonás a munkáltató hatásköre.

A műszakpótlékokra jogosultság szempontjából délutáni műszak a 14-22 óráig terjedő időszak, éjszakai műszak a 22-06 óráig terjedő időszak.

8.2.2. A munkavállalót a rendes munkaidőkereten túl végzett munkáért (a rendes bérén felüli juttatás) pótlék illeti meg, (alapja a munkavállaló alpbére):

- munkanapokon végzett túlmunkáért 50%
- heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkáért (minimum) 100% vagy 50%+egy fizetett nap

Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkáért a munkavállalót a napi bérén felül egy napra eső távolléti díj is megilleti. Heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon való munkavégzésre a munkavállaló csak rendkívül indokolt esetben kötelezhető.

Amennyiben a túlmunka végzés időtartama a délutáni vagy éjszakai műszakba nyúlik át és a munkavállaló munkaidő-beosztása több műszakos, a túlmunkapótlékon túlmenően az adott műszakhoz tartozó (amelyben a túlórákat teljesíti) műszakpótlék is megilleti.

8.2.3. A munkakörülményektől függően a munkavállalót különböző átalánydíj, illetve - az egészségre ártalmas munkahelyeken - munkakörülmény pótlék is megilletheti. (Azon munkaköröket, amelyekben a munkavállalót valamely átalánydíj illeti meg, illetve a munkahely egészségére ártalmas voltán alapuló munkakörülmények nehézségi fokát társaságunként, illetve vállalatunként helyi KSz megállapodásban, mellékletben kell rögzíteni.) A megállapodást a helyi munkavédelmi szakember bevonásával, a munkáltató és a munkavédelmi képviselő illetve a munkavédelmi bizottság köti.

A munkakörülmény pótlék - alapja a munkavállaló alapbére - minimum 10%.

Az átalánydíjak alapja a tárgyévi kötelező legkisebb munkabér:

- kiküldetési átalány (belföld) 15%
- gépkocsivezetői (túlóra) átalány 20%
- gépkocsikísérői (túlóra) átalány 15%

8.2.4. Ügyelet, készenlét díjazása

- ügyelet esetén 50%,
- a gépkocsivezetőnek ez 100%,
- a munkavállaló által választott helyen töltött készenlét esetén 25%

A díjazás alapja a munkavállaló alapbére.

Az otthon töltött készenlétet követően a munkavállalót pihenőidő nem illeti meg.

8.2.5. A gépkocsivezetők a munkaidő-beosztásuktól függően az átalánydíjazás, a túlóra elszámolásos, illetve a készenlét díjas elszámolások közül vagylagosan részesülnek.

8.2.6. A helyettesítés időtartamára, ha a dolgozó mellette eredeti munkakörét is ellátja, a munkabérén felül külön díjazás - helyettesítési díj - is megilleti. A helyettesítési díj alapjául a helyettesített munkavállaló alapbére szolgál. Mértékének arányosnak kell lennie a helyettesítés mértékével. A helyettesítési díj a munkavállalót a helyettesítés első napjától megilleti. Mértékét előre, írásban kell közölni.

8.2.7. A VIDEOTON HOLDING ZRt. vezetése a vállalatcsoportnál huzamosabb ideje átlagon felüli szellemi, illetve fizikai teljesítményt nyújtó munkavállalók elismerésére "VIDEOTON Emlékérmek" alapít.

Az emlékérmek átadására minden év decemberében, az év végi ünnepség keretében -- illetve időszakosan - kerül sor.

Az emlékérem tulajdonosának munkaviszonyát megszüntetni csak a vezérigazgatóság egyetértésével lehetséges.

Az emlékéremmel jutalmazottak körét, és a kedvezményeket a Videoton Holding ZRt. vezetése a Központi Üzemi Tanács bevonásával határozza meg.

Azon munkavállaló esetében, akinek a munkaviszonyát a Videoton Vállalatcsoport valamely cége a munkáltató működési körébe eső okból megszüntette, és máshol a munkavállaló elhelyezkedni nem tudott (munkanélküli időszakot igazol), majd ezt követően újra a Videoton Vállalatcsoport valamely cégénél létesített munkaviszonyt, az ő esetükben a Videoton Vállalatcsoportnál töltött munkaviszony a fentiek szempontjából folyamatosnak minősül.

8.3. Egyéb juttatások

8.3.1. A munkáltató az adó- és egyéb vonatkozó jogszabályokra, azok esetleges változásaira figyelemmel minden évben felülvizsgálja a kötelező munkabérelemeken felül a munkavállalók részére nyújtott egyéb pénzügyi vagy természetbeni juttatásokat, amelyeket írásban a munkavállalók tudomására hoz. E körben a munkáltatóknál helyi szintű, adott naptári évre szóló megállapodás köthető.

- 8.3.2. A munkáltató évente, március 31-ig (írásban) nyilatkozik a tárgyévi üdülési kedvezményekről, lehetőségekről. A Központi Üzemi Tanácsnak együttdöntési joga van.
- 8.3.3. A munkavállaló kérelmezése alapján a munkáltató maximum a mindenkor érvényes SZJA törvény által meghatározott mértékben - 6 hónap alatt, egyenlő részletekben törlesztendő munkabérelőleget fizethet (kamatmentesen).
Igény esetén a havonta kiadandó pénzmennyiség a társaság, vagy vállalat létszámának és a minimálbér 0,05-szörös szorzatának megfelelő összeg lehet. Egy főnek kifizetett összeg felső határa az SZJA tv.-ben meghatározott maximum lehet.
Az elbírálást a munkáltató és az ÜT (ÜT hiányában az érdekvédelem) közösen végzik.
A munkabérelőleg kifizetésének feltételeit a 4-es számú melléklet tartalmazza.
- 8.3.4. Meghatározott munkakörökben munkaruhát, formaruhát, illetve ezekhez kiegészítőket biztosít. A munkaruha formaruha, kiegészítő juttatására jogosító munkaköröket, a munkavállalókat megillető ruhafajtákat, a kihordási időket az 5. számú melléklet tartalmazza. Társaságonként, illetve vállalatonként a helyi sajátosságoknak megfelelően kiegészíthető.
- 8.3.5. A munkáltató a munkakörülményeknek megfelelően biztosítja a tisztítószert a munkavállaló részére. Az egyes munkahelyekre, illetve munkakörökre indokolt mennyiségi, illetve minőségi igényt a munkáltató és az ÜT közösen határozza meg.
- 8.3.6. Munkáltatói szociális támogatások esetén, az érintett személyek meghatározására a családi pótlékra jogosultság az irányadó. A helyi szakszervezet és az ÜT, a felhasznált összeg 10%-ának mértékéig további méltányosság gyakorlására tehet javaslatot.

9. Kártérítés

9.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló és a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítani. (6. számú melléklet.)

9.2. A munkáltató kártérítés felelőssége

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, az Mt. szabályai szerint.

A szerződő felek megállapodnak abban, hogy jelen Kollektív Szerződést az aláírást követő fél éven belül nem mondják fel. Az 1.3.3. pontban meghatározott felmondási idő ezt követően lép életbe.

Jelen kollektív szerződésnek a 8.2.3. pontban, illetve a teljes 8.3. fejezetben - a hivatkozott mellékletekkel együtt - frottak a Központi Üzemi Tanács egyetértésével kerültek a szerződésbe. Ennek módosítása csak a KÜT egyetértésével történhet.

A KSZ-re vonatkozó, illetve azzal kapcsolatos jogszabályi rendelkezések komplex átstrukturálása esetén a szerződő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kollektív szerződést 30 napon belül az érintett részek vonatkozásában újratárgyalják, illetve módosítják oly módon, hogy a jogszabályváltozás egyértelmű, alapvető szándéka a cég szintjén is érvényesüljön.

Székesfehérvár, 2017. december 15.

VIDEOTON HOLDING ZRt.
részéről
a szerződést kötő cégek képviselőjében is:



Sinkó Ottó
vezérigazgató



Lakatos Péter
vezérigazgató

VIDEOTON Szakszervezet
képviselőjében:



Szigeti Péter
elnök

**KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
HATÁLYA ALÁ TARTOZÓ CÉGEK
és a
MUNKAHELYI SZERVEZETEK MEGNEVEZÉSE**

Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó cégek	A VTSZ részéről a cégnei képviseltekkel rendelkező munkahelyi szervezet megnevezése
VIDEOTON HOLDING ZRt. Központ	VIDEOTON HOLDING Központ munkahelyi szervezet
VIDEOTON HOLDING ZRt. Ipari Park Váll.	VIDEOTON Ipari Park Vállalat Munkahelyi Szervezet
VIDEOTON Autóelektronika Kft.	VIDEOTON Autóelektronika munkahelyi szervezet
VIDEOTON EAS Kft.	VIDEOTON EAS munkahelyi szervezet
VIDEOTON Elektro-PLAST Kft.	VIDEOTON Elektro-PLAST. munkahelyi szervezet
VT Plastic Kft.	VIDEOTON Plastic munkahelyi szervezet
VIDEOTON Precíziós Kft.	VIDEOTON Precíziós munkahelyi szervezet
VT METAL Kft.	Videoton Metal munkahelyi szervezet
VTES Kft.	Videoton Informatika munkahelyi szervezet
VT-Asyst Kft.	Videoton Informatika munkahelyi szervezet
KEP Kft.	VIDEOTON Elektro-PLAST munkahelyi szervezet
VT Precision Molds&Tools Kft.	VIDEOTON Precíziós munkahelyi szervezet
VTCD Kft.	VIDEOTON VTCD munkahelyi szervezet

Munkaszerződés

a társaság fizikai állományú dolgozóira

amely létrejött egyrészről a munkáltató,
másrészről

Név:.....

Szül.hely, idő:.....

Lakcím:.....

Anyja neve:.....
munkavállaló között az alulírott napon és helyen az alábbi feltételekkel:

1. A munkaszerződés megkötésére a munkáltató részéről a

.....
vezetője jogosult.

2. A munkáltató kijelenti, hogy a munkavállaló alkalmazásához szükséges feltételek biztosítottak.

3. A munkáltató és a munkavállaló kijelenti, hogy nincs tudomása olyan tényről, vagy körülményről, amely a munkaszerződés érvényességét érintené.

4. A munkáltató a munkavállalót *határozatlan* időre alkalmazza,
a munkavállaló kijelenti, hogy a jelen munkaszerződésben foglalt feltételekkel a munkáltató alkalmazásába lép.

5. A munkaviszony kezdetének napja megegyezik a munkába lépés napjával.
Munkábalépés napja:.....

6. Munkavégzés helye
A jelen szerződés aláírásakor a munka végzésének helye:

.....
A munkáltató szükség szerint a fent megjelölttől eltérően a munkáltató mindenkori magyarországi egységeinél, telephelyeinél is kijelölhet munkahelyet a munkavállaló számára.

7. A munkavállaló munkaköre:

.....

8.A munkavállaló alapbére: bruttó Ft/hó

Besorolása:.....

Munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló munkabérét rendszeresen, de legalább évente egyszer felülvizsgálja és a munkavállaló teljesítményét figyelembe véve a lehetőségek függvényében emelje.

9. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkába lépés napjától számított 3 hónap próbaidőt kötnek ki a felek.

A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél - felmondási idő és indoklás nélkül - azonnali hatállyal megszüntetheti.

10. Munkarend

A munkavállaló kötelezi magát arra, hogy munkáját a munkáltató utasításának megfelelően végzi. A munkáltató utasítása szerint a Munka Törvénykönyv és a belső szabályzatok keretei között túlmunkát és készenlétet teljesít, továbbá a szükségletnek megfelelően egy- vagy többműszakos munkarendben munkát végez, amely alapján a Munka Törvénykönyvben illetve KSZ-ben meghatározott bérpótléokra jogosult. Fenti munkarendváltozás jelen munkaszerződés módosítását nem igényli.

11. Ezt a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

12. Amennyiben a jelen munkaszerződés megszűnik, a munkavállaló köteles a kezelésében lévő minden munkaeszközt, dokumentumot és információt a munkáltatónak haladéktalanul átadni, amely a munka végzésével kapcsolatos.

13. Munkavállaló a munkavédelmi szabályokat köteles betartani.

14. E munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat - különösen a munkaviszony létesítésére, módosítására, megszüntetésére, a munkaviszonyból eredő kötelezettségek vétkes megszegése esetén hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására, illetőleg kártérítési felelősség megállapítására vonatkozó jogokat - a munkáltató ügyvezetője gyakorolja, és egyben köteles a munkáltatót terhelő kötelezettségek teljesítésére.

A munka közvetlen felügyeletére vonatkozó jogkör a közvetlen gazdasági vezetőt illeti meg.

15. Egyéb feltételek:

a.) A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

b.) A munkavállaló mind munkaviszonyának fennállása alatt, mind annak megszűnése után köteles az üzemi (üzleti) titkot megtartani, munkakörét, vagy az

annak révén birtokába jutott - társaság működésével és ügyfeleivel kapcsolatos - információt, vagy adatot nem használhatja fel arra, hogy annak révén saját maga, vagy más személy részére közvetlen, vagy közvetett módon előnyt szerezzen, illetve, mely a társaságnak, vagy ügyfeleinek hátrányt okozna.

16. Munkaügyi jogvita esetén a munkavállaló a munkáltatónak a 14. pontban meghatározott vezetőjével, vagy annak írásban felhatalmazott beosztottjával jogosult és köteles egyeztetni.
17. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve mindenkor hatályos szabályai, a Kollektív Szerződés és a munkaviszonnyal összefüggő egyéb munkaügyi jogszabályok az irányadók.
18. A társasági forma változása nem befolyásolja a munkaszerződést, sem a munkavállaló, sem a munkáltató oldaláról.
A hatékonyabb munkaerő-áramlás, munkaerő-átcsoportosítás, illetve bérszámfejtés érdekében a jelen munkaszerződés aláírásával a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltató – a tevékenység bonyolítása érdekében – a kapcsolódó személyes adatait a VIDEOTON vállalatcsoporthoz tartozó gazdasági egységek számára átadhassa.
19. A munkavállaló jogszabály szerinti végkielégítésre jogosult. A munkáltató elismeri végkielégítésnél - a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő számításánál - korábban a VIDEOTON vállalatcsoport bármely tagjánál megszakítás nélküli folyamatosan eltöltött időt is.
Ennek feltétele, hogy a munkavállaló a munkaviszony létesítést közvetlenül megelőzően is a VIDEOTON vállalatcsoport valamely tagjánál álljon munkaviszonyban.
VIDEOTON vállalatcsoportnál folyamatosan eltöltött munkaviszony kezdete:

.....

Jelen munkaszerződést a szerződő felek mint akaratukkal mindenben megegyezőt elolvasás után a mai napon írták alá.

Székesfehérvár,.....

Munkáltató
..... képviselőjében:

Munkavállaló:

.....

Munkaszerződés

A Társaság szellemi alkalmazottai részére

amely létrejött egyrészről a munkaadó, másrészről:

N é v :

Szül. hely, szül. idő:.....

Anyja neve:.....

Lakcím:.....

munkavállaló között az alulírott napon és helyen az alábbi feltételekkel:

1. A szerződés alanyainak jogállása, kapcsolatuk:

1.1. A munkavállaló fölött a munkáltatói jogkört a gazdasági egység vezetője gyakorolja. Hatáskörébe tartozik a munkavállalóval a munkaszerződés megkötése, módosítása és a munkaviszony megszüntetése, valamint a munkaviszonnyal összefüggésben a Munka Törvénykönyvében és a Kollektív Szerződésben szabályozott minden egyéb jogkör.

1.2. A munkaadó kijelenti, hogy a munkavállaló alkalmazásához szükséges feltételek biztosítottak.

1.3. A szerződő felek kijelentik, hogy nincs tudomásuk olyan tényről vagy körülményről, amely a szerződés érvényességét érintené.

1.4. A munkavállaló munkaköre:

2. A felek jogai kötelezettségei:

A munkavállaló munkája ellátása során köteles a munkaadóval szemben lojális és az üzleti erkölcsnek megfelelő magatartást tanúsítani. A munkavállaló munkája ellátása során köteles a munkáltató által kitűzött közvetlen célok elérése érdekében legjobb tudása szerint eljárni.

2.2. A munkavállaló feladatairól, jog- és hatásköréről a gazdasági egység vezetője rendelkezik.

2.3. A munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy a munkafeltételeket és juttatásokat anyagi lehetőségei szerint javítja.

3. Munkaviszony időtartama, megszüntetése

3.1. A munkaadó a munkavállalót a munkába lépés napjától *határozatlan* időre alkalmazza.

Munkába lépés napja:.....

3.2. A felek 3 hónapos próbaidőben állapotodnak meg, amely alatt a munkaviszonyt bármelyik fél bármely napon azonnali hatállyal megszüntetheti.

3.3. Jelen munkaviszony megszüntetésére Kollektív Szerződés megállapodásai és a Munka Törvénykönyve mindenkor hatályos rendelkezései az irányadók.

3.4. Amennyiben a jelen szerződés megszűnik, a munkavállaló köteles a kezelésében levő minden munkaeszközt, dokumentumot és információt a munkaadónak haladéktalanul átadni, amely a munkakörével kapcsolatos.

A munkakör átadás-átvételét a munkavállaló köteles a munkaadó által meghatározott módon és időben a munkaadó által megjelölt személyei elvégezni.

3.5. A munkavállaló a feltételek fennállása esetén jogszabály szerinti végkielégítésre jogosult. A munkaadó elismeri a végkielégítésnél - a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő számításánál - korábban a Videoton vállalatcsoport bármely tagjánál megszakítás nélkül folyamatosan eltöltött időt is. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló az áthelyezést közvetlenül megelőzően is a Videoton vállalatcsoport valamelyik tagjánál álljon munkaviszonyban.

VIDEOTON vállalatcsoportnál folyamatosan eltöltött munkaviszony kezdete:.....

.....

4. Munkavállaló díjazása és a munkavégzés helye:

4.1. A munkavállaló alapbére: bruttó Ft/hó.

Besorolás:

Munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló munkabérét rendszeresen, de legalább évente egyszer felülvizsgálja és a munkavállaló teljesítményét figyelembe véve a lehetőségek függvényében emelje.

4.2. A munkavállaló jogosult mindazokra a bér- és egyéb jellegű juttatásokra, anyagi elismerésekre, valamint mindazon jóléti, szociális és kulturális szolgáltatások igénybevételére, amit a Kollektív Szerződés a Munka Törvénykönyve és a hatályos jogszabályok biztosítanak.

A munkavállaló részére folyósított, illetve megállapított bármely, alapbéren felüli, nem az Mt-ben nevesített pótlék, vagy juttatás(pl: mozgóbér, prémium, stb.) visszavonásig érvényes, megállapítása illetve megvonása a munkáltató kizárólagos döntési kompetenciája.

4.3. A fentiekén túlmenően a munkavállalót megillető kedvezmények és juttatások a következők:

A munkaadó megtéríti a munkavállalónak a feladatai teljesítése közben indokoltan felmerült igazolt utazási költségeit, valamint napidíját.

Ezen felül a munkavállalót megillető kedvezményeket és juttatásokat a Kollektív Szerződés tartalmazza.

4.4. Munkavállalót a szerződés megkötésekor a mindenkor érvényes jogszabályban meghatározott alap, pót- és betegszabadság illeti meg.

4.5. A munkavállaló munkavégzésének helye:

A jelen szerződés aláírásakor a munka végzésének helye a

.....

.....

A munkáltató szükség szerint a fent megjelölttől eltérően a munkáltató mindenkori magyarországi egységeinél, telephelyeinél is kijelölhet munkahelyet a munkavállaló számára.

4.6. A munkaidő heti 40 óra, amit munkaidőkeret esetén a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

5. A munkavállaló további munkavégzésére vonatkozó megállapodások:

5.1. A munkavállaló másodállást, mellékfoglalkozást, megbízást, ügynöki jutalékkal járó tevékenységet, valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt a - társaság tevékenységi körével azonos, vagy hasonló körben - csak a munkaadó előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet, illetve fogadhat el. A társaság tevékenységi körétől alapvetően eltérő esetekben a munkavállalót bejelentési kötelezettség terheli.

5.2. A jelen munkaszerződés megkötésekor a munkavállaló köteles nyilatkozni a munkaadó felé valamennyi meglévő - fentiekben részletezett - megbízatásáról.

A munkaadó a nyilatkozattételkor köteles állást foglalni a korábban keletkezett megbízatások fenntarthatóságára vonatkozóan, illetve közli azt, hogy a munkavállaló köteles ezek megszüntetéséről gondoskodni.

Szerződő felek kijelentik, hogy e munkaszerződés elfogadása és aláírása során nem hallgattak el egymás előtt olyan tényt vagy egyéb körülményt, amely a szerződés szempontjából jelentős.

6. A munkavállaló felelőssége:

6.1. A munkaadó részéről a hátrányos jogkövetkezmények és anyagi felelősség megállapítása, illetőleg a felelősségre vonás a gazdasági egység vezetőjének hatáskörébe tartozik.

6.2. A munkavállaló a kötelezettségeinek megszegésével okozott kárért és a munkaszerződésben foglaltak megsértése miatt a munkajog szabályai és a Kollektív Szerződés szerint tartozik felelősséggel.

7. Megállapodás egyéb kérdésekben:

7.1. A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi (üzleti) titkot, valamint a munkaadóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, melynek közlése a munkaadóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. Ennek megsértése önmagában alapul szolgálhat a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére a mindenkor hatályos munkajogi szabályok szerint. A munkavállaló ebben az esetben nem jogosult végkielégítésre, felmondási időre és egyéb - a munkaviszony megszüntetéséhez kötődő juttatásra.

Fentiek megsértése miatt a munkaadó jogosult a munkavállalót peres úton kártérítésre köteleztetni.

7.2. A munkavállaló - nyilvános üzleti ügymeneten kívül - sem közvetlenül, sem közvetve nem kaphat és nem fogadhat el a munkaadóval üzleti kapcsolatban álló személytől, társaságtól vagy cégtől semmilyen visszatérítést, kedvezményt, hasznot vagy a szokásosat meghaladó mértékű ajándékot.

7.3. Létrehozott szellemi termékekkel kapcsolatos rendelkezések:

a.) A munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkaadónál fennálló munkaviszony időtartama alatt az általa - munkáltató tevékenységi köréhez kapcsolódó körben - létrehozott szellemi termékek fölött a munkáltató rendelkezik, szolgálati jellegűnek minősül.

b.) A munkavállaló tudomásul veszi, hozzájárul ahhoz, hogy az általa létrehozott szellemi alkotásokért, szellemi termékekért külön e címen meghatározott díjazásban nem részesül, legfeljebb jelképes díjazás kerül megállapításra abban az esetben, ha ez jogszabálynál fogva kötelező.

c.) A 7.3.a. pontban megjelölt szellemi tevékenységért, alkotásért a munkavállaló azért nem részesül külön díjazásban, illetőleg csak névleges összegig, mert a munkaadó a munkavállalót a jelen munkaszerződés alapján megfelelő díjazásban részesíti.

d.) A munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy a társaság gazdasági tevékenységét kiemelkedően elősegítő szellemi termékeket létrehozó munkavállalót külön díjazásban részesíti.

e.) A szabadalmi oltalomban részesíthető találmányok bejelentésénél alkotóként a feltalálót a munkaadó feltünteti.

7.4. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a hatályos jogszabályok - mindenek előtt a Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény), valamint a Kollektív Szerződés az irányadók.

7.5.

- a.) A munkavállaló kijelenti, hogy az e szerződésben foglalt kötelezettségeket és korlátozásokat önként vállalta mindazon díjazások, költségtérítések és egyéb juttatások ellenében, melyeket a szerződés tartalmaz.
- b.) Munkaadó és munkavállaló kijelenti, hogy e szerződés tartalmát bizalmas információként kezelik.

7.6. A társasági forma változása nem befolyásolja a munkaszerződést sem a munkavállaló sem a munkaadó oldaláról.

A hatékonyabb munkaerő-áramlás, munkaerő-átcsoportosítás, illetve bérszámfejtés érdekében a jelen munkaszerződés aláírásával a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltató – a tevékenység bonyolítása érdekében – a kapcsolódó személyes adatait a VIDEOTON vállalatcsoporthoz tartozó gazdasági egységek számára átadhassa.

7.7. Munkaügyi jogvita esetén a munkavállaló a munkaadónak az 1.1. pontban meghatározott vezetőjével, vagy annak írásban felhatalmazott beosztottjával jogosult és köteles egyeztetni.

7.8. Jelen szerződést egyrészről a munkaadó hivatalos képviselője, másrészről munkavállaló, mint akaratukkal egyezőt a mai napon írták alá.

Székesfehérvár,

Munkaadó

.....
képviselőjében:

.....
gazdasági egység vezetője

.....
munkavállaló

Továbbtanulás támogatása, tanulmányi szerződés tartalma

Továbbtanulás támogatása

Támogatás rendszere négy nagyobb továbbtanulási csoport szerint működhet:

1. A munkakör betöltéséhez szükséges jogszabályok alapján kötelező képzés
2. Munkáltató által kötelezően előírt képzés
3. A munkavállaló által kezdeményezett, de a vállalat számára is fontos képzés
4. A munkavállaló által kezdeményezett, de a munkáltató számára érdektelen képzés.

ad.1. A munkakör betöltéséhez szükséges, jogszabályok alapján kötelező képzés

Ebbe a csoportban tartozik minden olyan képzés, amely a munkakör betöltéséhez elengedhetetlenül szükséges.

A képzés ill. a képzés után letett vizsga nélkül az adott munkakör nem tölthető be. Ide tartoznak mindazon képzések, amelyeket az adott munkakör betöltéséhez jogszabály kötelezően előírt.

Pl.:

- tűzvédelmi tanfolyam
- munkavédelmi tanfolyam
- mérlegkezelői tanfolyam
- vám- ügyintézői tanfolyam, stb.

A munkavállaló részére kötelezően előírt képzésre nem köthető tanulmányi szerződés, a képzés teljes költsége a munkáltatót terheli. A munkavállaló hibájából el nem végzett vizsgaköteles képzés a munkakör betöltésének alkalmatlanságát eredményezi.

ad.2. Munkáltató által kötelezően előírt képzés

Ebbe a csoportba tartozik minden olyan képzés, amely jogszabályban nincs kötelezően előírva, de a munkáltató ennek elvégzésére kötelezi a munkavállalót. Ez olyan esetekben fordulhat elő, amikor a munkakör betöltéséhez a munkavállaló csak részben rendelkezik a szükséges feltételekkel, ismeretekkel. Ugyanakkor a munkavállaló tevékenységére a munkáltatónak szüksége van, mert az adott munkakör más módon nem tölthető be.

Pl.:

- új technológia működtetéséhez szükséges betanulás
- több munkakört ellátó munkavállalónál, akinek az egyikhez nincs meg az alapképzettsége.

A munkáltató által kötelezően előírt képzésnél tanulmányi szerződés nem köthető.

ad.3. A munkavállaló által kezdeményezett, de a munkáltató számára is fontos képzés

Ebbe a csoportba tartoznak azok a képzések, amely esetben a munkavállaló iskolarendszerű vagy egyéb olyan képzésben vesz részt, amely szakmai fejlődését szolgálja, ugyanakkor olyan ismeretek birtokába jut, amelyek a munkáltató számára is fontosak, vagy a munkavállaló vállalatán belüli többoldalú felhasználhatóságát elősegíti.

Feltételek:

- teljes munkaidőben, határozatlan időtartamra alkalmazott munkavállaló legyen,
- a képzési tananyagok szoros kapcsolatban kell állnia a munkavállaló jelenlegi vagy későbbi munkakörével,
- tanulmányi szerződés, vagy tanulmányok támogatására kötött megállapodás szükséges.

Támogatás formái:

- tandíj megtérítése,
- utazási költségek megtérítése,
- tankönyvek, tananyagok költségeinek megtérítése,
- szabadidő biztosítása a tanulmányok folytatásához.

Elsődleges alapelv, hogy olyan képzési formákat létesítsünk előnyben, amelyek Székesfehérváron ill. a váll. működési helyén lévő városban folynak és a képzés a munkavállalók rendes munkaidejét nem érintik.

Amennyiben ez nem megoldható és e képzési formák nem jogszabályban előírtak, a kieső munkaidőt a munkavállalóval ledolgoztatja.

A munkáltató rendkívüli esetekben járul hozzá ahhoz, hogy a munkavállaló ne dolgozza le a kieső munkaidőt. Ha nem dolgoztatja le akkor a bért a kieső idő mértékével csökkentheti (igazolt, de nem fizetett távollét).

A munkáltató megvonja a támogatást, ha a munkavállaló a képzési követelményeket nem teljesíti. Ebben az esetben a munkavállaló saját költségén ismételteti meg a kurzust, vagy vizsgát, mert a további támogatás csak ennek függvényében folyósítható.

A támogatás elnyeréséhez a munkavállalónak tanulmányi szerződésben, vagy megállapodásban vállalnia kell, hogy a képzés befejezését követően meghatározott ideig a vállalatcsoportnál fenntartja munkaviszonyát. Ennek mértéke függ az adott támogatástól és a képzés időtartamától.

ad. 4. A munkavállaló által kezdeményezett, de munkáltató számára érdektelen képzés

Ebbe a csoportba tartoznak azok a képzések, amelyek a vállalat számára érdektelenek. Az ilyen típusú képzéseket az Mt-ben előírtak szerint támogathatja a munkáltató. A tanulmányok tartalmára meghatározott fizetés nélküli szabadságidőt biztosíthat. Ebben az esetben is a képzés olyan formáit kell előtérbe helyezni, amelynek Székesfehérváron, illetve a vállalat működési helyén vagy ahhoz közeli városban folynak, és a képzési idő a munkavállaló munkaidejét nem érinti.

A hatékony működés érdekében a munkáltató mérlegelheti a munkavállaló munkaidő kedvezményre való kérését, azzal, hogy a lehető legkisebbre kell szorítani a munkaidő alatti távollétet.

A munkáltató megköveteli a kieső munkaidő ledolgozását.

A munkáltató csak rendkívül indokolt esetben járul hozzá, hogy a munkavállaló a kieső munkaidőt ne dolgozza le, de ebben az esetben a kieső idő mértékével a bért csökkenteni kell (igazolt, de nem fizetett távollét)

Általános előírás:

Az 1. és 2. pont szerinti képzéseken résztvevő munkavállalóktól a munkáltató elvárja, hogy a szerzett ismereteket lehetőség szerint osszák meg a képzésben nem résztvevő munkatársaikkal. Az érintett munkavállaló tanulmányi előmeneteléről számoljon be munkahelyi vezetőjének.

Tanulmányi szerződés

Ha a képzés nem közvetlenül a munkakör betöltéséhez kapcsolódik, a munkáltató támogatást csak tanulmányi szerződés, vagy tanulmányok támogatására kötött megállapodás alapján nyújthat.

A tagvállalatoknál a tanulmányi szerződést kizárólag az első számú vezető, a Holding Központban a vezérigazgatók írhatják alá.

Ha egy képzés teljes költsége a 175.000 Ft-ot meghaladja, akkor a vezérigazgatók előzetes jóváhagyása szükséges.

A tanulmányi szerződésben rögzíteni kell:

- a támogatás formáját, módját,
- a támogatás mértékét,
- a képzés időtartamát,
- a munkáltatónál - a támogatástól függően - kötelezően eltöltendő időt,
- munkavállalói szerződésszegés esetén a visszafizetés feltételeit.

Munkabérelőleg kifizetésének feltételei

1. A munkavállaló kérésére a munkáltató munkabérelőleget fizethet ki.

2. Munkabérelőleg mértéke:

Maximum a mindenkor érvényes SZJA törvény előírása szerint

3. Munkabérelőleg max. 6 hónap elszámolásra adható.

4. SZJA előleg elszámolása

A mindenkor érvényes SZJA törvény előírása szerint.

5. Munkabérelőleg kérelem tartalma:

- Név:
- Munkáltató megnevezése:
- Munkavállaló azonosító száma: kártyaszám vagy törzsszám
- Kérelmezett munkabérelőleg összege:
- Elszámolás (levonás) hónapjainak száma:
- Munkabérelőleg kérelem indoka:
- Elbírálás eredménye:
(kifizetés engedélyezése, visszautasítás indoka)
munkáltató és ÚT (ÚT hiányában érdekvédelem) aláírása
Elbírálásnál figyelembe veendő szempontok:
 - a kérelmező családi - és szociális helyzete
 - a kért munkabérelőleg havi levonása a kérelmező havi bérének 33%-át meghaladja-e.
 - a kérelmező hozzájárul-e a munkabérelőleg táppénzből történő levonásához.

**Munkaruha, formaruha,
munkacipő kihordási ideje**

A munkaruha illetve munkaköpeny kihordási idejét a munkavállaló besorolás szerinti munkakörülmény fokozata, vagy a munkakörülmény tényezője határozza meg.

A munkaruha, munkaköpeny, munkacipő kihordási ideje (hónapokban) a következő:

Munkakör foglalkozás	Munkakörül- mény fokozat	Munkaruha kihordási idő hónap	Munkacipő megnevezés	Kihordási idő hónap
vasas, faipari, vegyipari szakmák és azzal kapcsolatban lévő segédmunkák, diszpécserok, bet. munkák, szakoktatók, művezetők	normál	12	félcipő	12
	kedvezőtlen	10	félcipő	12
alapanyag raktárosok rakodómunkások	normál	12	félcipő	18
	kedvezőtlen	10	félcipő	15
takarítók	normál	12	vászoncipő(nő)	6
	kedvezőtlen	10	félcipő	10
elektromos szakmák és azzal kapcsolatban lévő szerelési előké- szítési raktározási munkakörök, rakodó- munkások, szakokta- tók, művezetők	normál	18	félcipő	24
	kedvezőtlen	15	félcipő	18
takarítók	normál	12	vászoncipő	12
	kedvezőtlen	10	vászoncipő	10
karbantartók	normál	18	félcipő	18
	kedvezőtlen	15	félcipő	15
víz- és fűtésszerelők- nek overál vatta-kabát gondnok		18	félcipő	18
		24		
	normál	24	bakancs	24
gépkocsivezetők	normál	18	félcipő	18
	kedvezőtlen	15	félcipő	15

Munkaruha fajták:

- munkaköpeny
- nadrág+kabát vagy overál
- vattakabát

Munkacipő fajták:

- félcipő
- női vászoncipő

K á r t é r í t é s

1. A munkavállaló felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési kötelezettséggel tartozik.

A munkavállaló vétkességét a kár bekövetkeztét, mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítani.

- gondatlanságból okozott kár esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló 4 havi távolléti díjának összegét.
A munkáltató a kártérítési összeg mértékéről a károkozó körülményei, a vétkesség foka, a károkozás jellege, gyakorisága, és a munkavállaló beosztása függvényében dönt.
- szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.
- a munkavállalónak a teljes kárt meg kell téríteni, amelyet visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban okozott.
- a pénztárost, pénzkezelőt, vagy értékkezelőt az általa kezelt pénz, értékpapír, vagy értéktárgy tekintetében teljes kártérítési felelősség terheli, ha a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit biztosította.
- felelősség leltárhiányért
A raktári munkavállalókat a kezelésükre bízott szabályszerűen átadott és átvett anyagokban ismeretlen okból keletkezett hiányért (leltárhiányért) anyagi felelősség terheli.
A leltárhiányért az a munkavállaló felel, aki a raktárban az anyagok be- és kivételezésében rendszeresen, állandó jelleggel részt vesz, továbbá az, aki ezeket a munkákat közvetlenül irányítja (raktárvezető).

A forgalmazási veszteség mértékét pontosan meg kell állapítani, és azt írásban kell rögzíteni.

- a.) Olyan raktári munkakörben, ahol a munkavállaló a raktári készleteket állandóan egyedül kezeli, a leltárfelelősség felső határa a hiány teljes összege. Olyan raktárban pedig, ahol több raktári munkavállaló a raktári készletet együtt kezeli csoportos leltárfelelősségi megállapodás alapján, a munkavállalók felelősségének felső határa a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összege.
- b) Leltárhiány esetén a munkavállaló megtérítési kötelezettsége együtt járhat a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésével is.
(Mt.78. §)

A munkavállaló személyesen köteles jelen lenni a munkáltató leltárfelvétele során.

d.) A leltárhiányért anyagi felelősséget érvényesíteni, illetőleg a c.) pontban megjelölt jogkövetkezményt alkalmazni csak akkor lehet ha,

- a munkavállalót a munkaszerződése megkötésekor, vagy a raktárosi munkakörben történő átirányításkor a felelősségi szabályokról tájékoztatták, az anyagi felelősség formájáról, mértékéről írásban közölték, melyek tudomásulvételét a munkavállaló ugyancsak írásban köteles elismerni,
- az anyagokat (raktári készleteket) kezelésre szabályszerűen átadták, illetve átvette,
- a munkavállaló a két egymást követő leltározás között elrendelt időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében raktárban dolgozott,
- a forgalmazási veszteség mértéket a munkáltató meghatározta, ezt a raktári munkavállalóval a leltáridőszak előtt írásban ismertette, közölte, s azt nem változtatta meg.

A raktári munkavállalók esetében a megtérítés, illetőleg az azonnali hatályú felmondás eszközzése során figyelembe kell venni azokat a körülményeket, amelyek a munkavállalók felelősségére kihatnak, így különösen az esetleges távollét időtartamát, és anyagkezelés tárgyi adottságait.

A munkáltató az elévülési időn belül jogosult a munkavállalóval szemben kártérítés kiszabására.

A munkáltató a mindenkori Munka Törvénykönyvében meghatározott összeget meg nem haladó mértékben a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ez a hatályos szabályozás alapján az Mt. 285. § (2) bekezdése alapján a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényt jelenti.

A kártérítési eljárás megindításáról a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállalót értesíti. A munkavállaló, vagy más érdekelt (tanúk) meghallgatásáról jegyzőkönyvet kell felvenni. A kártérítést indokolt írásbeli határozatban kell kiszabni, előtte a munkavállalót meg kell hallgatni.

A határozatban a jogorvoslati lehetőségre utalni kell. A határozat indoklásának részletesen tartalmaznia kell a kárt okozó magatartását, valamint a munkavállaló védekezésével kapcsolatos megállapításokat is.

A munkavállaló az eljárás során jogi képviselőt is igénybe vehet.

2. A munkáltató felelőssége

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

A munkáltató mentesül a felelősség alól az Mt.-ben meghatározott esetekben.

A munkáltató felelőssége körében az alábbi esetek különböztethetők meg:

a.) felelősség a dolgozó egészsége, vagy testi épsége megsértésével okozott kárért,

b.) felelősség a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett kárért,

c.) felelősség a munkaviszony keretében bekövetkezett egyéb károsodásért.

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen – szándékosan vagy gondatlanul – megszegi, a munkáltatónak lehetősége van a felmondás vagy azonnali hatályú felmondás alkalmazása helyett az alábbiakban meghatározott hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására (Mt. 56. §)

1. Határidők, eljárási szabályok

Jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó határidők

A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Eljárásra jogosultak

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának joga a munkáltató vezetőjét illeti meg, aki ezt a jogát átruházhatja az egyes szervezeti egységek vezetőire.

Az eljárás megindítására bármely szervezeti egység vezető javaslatot tehet az arra jogosult felé, amennyiben ő maga nem rendelkezik eljárási jogosultsággal.

Kivizsgálás, tényállás tisztázása

Az eljárás során tisztázni kell a következőket:

- történt-e kötelezettségszegés
- azt a munkavállaló követte-e el
- vétkes-e a munkavállaló magatartása, milyen mértékben
- egyéb, a döntésnél jelentőséggel bíró körülményeket, különösen a munkavállaló korábbi magatartását, a kötelezettségszegés súlyát, munkafegyelemre kihatását.

A tényállás tisztázása során a munkáltató képviselőjében legalább két munkavállalónak kell eljárnia, akiket a munkáltatói jogkör gyakorlója jelöl ki. Ha az ügy jellege indokolja, a tényállás tisztázásáról, esetleges tanúmeghallgatásokról szükség szerint jegyzőkönyvet kell felvenni.

A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb 30 napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. A munkavállalót erre az időre távolléti díj illeti meg.

Döntés

A tényállás tisztázását követően a munkáltató döntését a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról írásba kell foglalni, és indokolni kell.

A határozatnak tartalmaznia kell az eset rövid leírásán illetve a döntés indoklását túl a munkavállaló jogorvoslati lehetőségre való kioktatását is az Mt. 287. § alapján, miszerint a munkavállaló a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt alkalmazó döntése ellen a közléstől számított 30 napon belül jogosult munkaügyi vitát kezdeményezni az illetékes bíróságon.

A határozatot a munkavállalóval az Mt.-ben előírtak szerint szabályosan írásban közölni kell, a közlés időpontjának rögzítése mellett.

2. Alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

A munkáltató a kötelezettségszegés súlyával arányosan az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja:

- a) Írásbeli figyelmeztetés
- b) Juttatások, kedvezmények határozott időre történő csökkentése, illetve megvonása
- c) Alapbér csökkentése határozott időre

A fentiekben felsorolt jogkövetkezmények együttesen is kiszabhatók, azonban oly módon, hogy a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében az egy intézkedéssel elbírált kötelezettségszegés esetében nem haladhatja meg a munkavállaló – jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

Több, egymást követően külön eljárásban elbírált kötelezettségszegés esetén a fenti korlátozást eljárásonként kell figyelembe venni.

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

A hátrányos jogkövetkezmény a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sértheti.

Felek a jelen Kollektív Szerződést a fenti 1-7. sz. melléklet tekintetében is jóváhagyólag aláírták.

Székesfehérvár, 2017. december 15.

VIDEOTON HOLDING ZRt.
részéről
a szerződést kötő cégek képviselőjében is:



Sinkó Ottó
vezérigazgató



Lakatos Péter
vezérigazgató

VIDEOTON Szakszervezet
képviselőjében:



Szigeti Péter
elnök