



MEZŐGAZDASÁGI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

MÓDOSÍTÁSOKKAL EGYSÉGES SZERKEZETBE FOGLALT SZÖVEG

ELSŐ RÉSZ

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja, hatályba lépésére, hatályosulására, módosítására, felmondására vonatkozó szabályok

A Szerződés célja

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja különösen az, hogy a mezőgazdasági munkavégzés sajátos körülményeihez igazodó szabályozási rendszer alakuljon ki, amelyek a kölcsönös érdekeltségek elismerése mellett biztosítják a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit.

Cél, hogy a munkaügyi kapcsolatok rendezettsége javítsa a munkáltatók versenyképességét, növelje a munkavállalók szociális biztonságát és kiszámíthatóságot, járuljon hozzá a foglalkoztatási feszültségek feloldásához.

A kollektív szerződést kötő felek és a hatályára irányadó szabályok

1. A kollektív szerződést kötő felek

- 1.1 A Kollektív Szerződést a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (MOSZ), mint az Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) 276. § (1) bekezdése alapján kollektív szerződés kötésére felhatalmazott munkáltatói érdekképviselői szerv és a Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (MÉDOSZ), mint kollektív szerződés kötésére jogosult munkavállalói érdekképviselői szerv kötik.
- 1.2. A Kollektív Szerződést az erre felhatalmazott érdekképviselői vezetők a Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói és munkavállalói oldalának képviselői írják alá.

2. A kollektív szerződés időbeli hatálya

- 2.1. A felek e Kollektív Szerződést határozatlan időtartamra kötik.
- 2.2. Jelen Kollektív Szerződés 2003. szeptember 15-én lép hatályba.
- 2.3. A Szerződő Felek kötelesek a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkahelyeken az aláírt megállapodás kihirdetéséről gondoskodni. Szabályainak közzétételéről – a helyben szokásos módon-, továbbá a munkavállalókkal történő megismertetéséről a munkaszervezeti vezetők és a szakszervezetek munkahelyi szervei közösen kötelesek gondoskodni.

3. A kollektív szerződés hatályára vonatkozó egyéb kikötések

- 3.1. A munkáltatók kötelesek jelen Kollektív Szerződés példányaival ellátni a szakszervezet munkahelyi képviselőit, az üzemi tanácsok elnökeit, a személyügyi részlegeket, a munkahelyi vezetőket, továbbá mindazo-

kat a munkatársakat, akiknek feladata a kollektív szerződés hatályosulásának elősegítése.

- 3.2. A Szerződő felek együttműködnek és mindent megtesznek annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés hatálya fennmaradjon a munkáltatói gazdálkodó szervezet többségi tulajdonosának változása, a gazdálkodó szervezet átalakulása esetén is.

4. A kollektív szerződés szervezeti és személyi hatálya

- 4.1. A kollektív szerződés személyi hatálya – a vezető kivételével (Mt. 209. § (2) – kiterjed a kollektív szerződést aláíró Munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatói szervezeteknél és jogutódjainál munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.
- 4.2. A vezetővé minősítettekre (Mt. 208. § (2) bekezdés) e Kollektív Szerződést minden olyan kérdésben alkalmazni kell, amelyekben az adott munkakört betöltött személy nem minősül vezetőnek. A vezetővé minősített munkavállaló az Mt. 210. § (2) bekezdés, 211. § és a 209. §(2) bekezdése alkalmazásában minősül vezetőnek.
- 4.3. Jelen Kollektív Szerződést alkalmazni kell (Mt.279. §-a) a hatálya alá tartozó munkáltatók azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.
- 4.4. A Szerződő Felek, ha ennek feltételei fennállnak az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXX IV. (továbbiakban: Ápbt.) alapján, a kölcsönös érdekeltég elve mentén, együttesen kérelmezik a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Miniszternél az Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztését a mezőgazdaság egész ágazatára.

5. A kollektív szerződés, a munkahelyi kollektív szerződés és az egyéni munkaszerződések kapcsolata

- 5.1. A kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál kötött egyéni munkaszerződésekre a jelen Kollektív Szerződés és a helyi-munkahelyi szintű kollektív szerződés az irányadó, azoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni.
- 5.2. A jelen Kollektív Szerződésben nem szabályozott, a munkahelyi kollektív szerződésekben szereplő szabályok hatályát ez a kollektív szerződés nem érinti.
- 5.3. E Kollektív Szerződés szabályaival ellentétes munkahelyi kollektív szerződéses kikötések a jelen Kollektív Szerződés hatályba lépésével hatályukat veszítik. A kollektív szerződés kötésében részes munkahelyi szervek a munkahelyi kollektív szerződést ennek megfelelően kötelesek módosítani és alkalmazni.
- 5.4. A szűkebb hatályú munkahelyi kollektív szerződés, a jelen tágabb hatályú kollektív szerződéstől csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

- 5.5. A munkahelyi kollektív szerződések – a törvény keretei között – mindazokat a kérdéseket is szabályozhatják, amelyek jelen Kollektív Szerződésben nem rendezettek.
- 5.6. A jelen Kollektív Szerződés a munkaszerződések tartalmát a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja. A munkaszerződések e Kollektív Szerződéssel, valamint a munkahelyi szintű kollektív szerződéssel nem lehetnek ellentétesek, azonban e normatív szabályokhoz képest a munkaszerződések a munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételeket állapíthatnak meg.

A kollektív szerződés módosítása, felmondása és megszűnése

6. A kollektív szerződés módosítása

- 6.1. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik Szerződő Fél kezdeményezheti a másik félnek megküldött tárgyalási ajánlat útján.
- 6.2. Jogszabály módosítás esetén a Kollektív Szerződés ellentétessé vált rendelkezése helyett a jogszabály rendelkezését kell alkalmazni és mielőbb gondoskodni kell a Kollektív Szerződés ennek megfelelő módosításáról is.

7. A kollektív szerződés felmondása

- 7.1. A Szerződő Felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárhatóat megtesznek annak érdekében, hogy az ágazati hatályú kollektív szerződés hatályba maradjon mindaddig, amíg rendeltetését betölti, azaz a felek rendeltetésszerű működését, illetve érdekvédelmi tevékenységüket nem lehetetleníti.
- 7.2. E Kollektív Szerződést a hatályba lépésétől számított egy évig nem lehet felmondani.
- 7.3. A felmondást bármelyik szerződő fél az indokok megjelölése mellett írásban kezdeményezheti a tárgyév december 31. napjával. A felmondást az év vége előtt legalább 6 hónappal kell közölni a másik féllel.
- 7.4. A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy a felmondás közlésétől számított két héten belül, paritásos alapon egyeztető bizottságot hoznak létre és a felmondás okait megvizsgálják.
- 7.5. A felmondási idő lejártával – ha a hatályban tartásra irányuló tárgyalás eredménytelen – a Szerződés hatályát veszti, a 7.3. pont szerint.

8. A kollektív szerződés hatályának megszűnése

- 8.1. A Kollektív Szerződést aláíró szervek jogutódlással történő megszűnése jelen Kollektív Szerződés hatályát nem érinti, a Szerződés fennmarad, a jogelőd helyébe a jogutód lép.
- 8.2. Nem érinti a Kollektív Szerződés hatályát, ha a szerződést kötő egyes oldalakhoz tartozó, érintett szervezetek közül egyes szervezetek megszűnnének.

- 8.3. A jelen Kollektív Szerződést aláíró munkáltatói és szakszervezeti szövetség valamelyikének jogutód nélküli megszűnésével a szervezet megszűnésének időpontjában e Kollektív Szerződés hatályát veszti.

MÁSODIK RÉSZ

A kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszerre

9. *A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése*

- 9.1. A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködésének feltételeit és ennek részletes szabályait a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni.
- 9.2. A munkáltatók a szakszervezetekkel kötelesek együtt működni, ennek keretében érdekképviselői tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslatokra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.
- 9.3. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot, illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli. A fentiekben foglalt rendelkezés a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során megfelelően irányadó a munkavállaló, az üzemi tanács és a szakszervezet tekintetében is. A felek vállalják, hogy a közöttük felmerülő konfliktusokat elsődlegesen az Mt. 272. § (4) (5) bekezdésén alapuló konzultáció keretében kísérlik meg rendezni.
- 9.4. Azon iratokra, amelyeknek tartalma az üzleti titok, vagy más okból a titoktartás körébe tartozik, feltüntetik a titkos jelzést és azok körét, akik arról tudomást szerezhetnek. A szóban elhangzó tények, adatok titkosságáról jegyzőkönyvet kell felvenni. A Szerződést aláírók kölcsönösen vállalják, hogy az együttműködés során szerzett információkat megtartják, azt illetéktelen személy tudomására nem hozzák, más hátrányára nem használják.
- 9.5. A szakszervezet számára a munkáltatói döntést megelőzően, véleményezési jogot kell biztosítani a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezete tekintetében különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket. A véleményezésre tizenöt nap áll rendelkezésre a tervezett intézkedés szakszervezeti képviselőhöz történő érkezésétől számítva.

- 9.6. A Szerződő Felek vállalják, hogy jelen Kollektív Szerződés szabályainak betartását a munkavállalók és/vagy a szakszervezet kezdeményezése alapján együtt vizsgálják meg. Munkahelyi szintű szakszervezet hiányában a munkavállalók a MÉDOSZ régiós képviselőinél jelezhetik vélt, vagy valós sérelmeiket. A MÉDOSZ régiós képviselőinek elérhetőségét jelen Kollektív Szerződés melléklete tartalmazza.

10. A felek együttműködése foglalkoztatási és kereseti- jövedelemi kérdésekben

- 10.1. A Szerződő Felek együttműködnek a munkáltatók gazdasági pozícióit, a munkavállalók munkalehetőségeit és munkakörülményeit meghatározó jogalkotási kérdésekben központi és helyi szinten egyaránt.
- 10.2. Közösén elemzik az ágazat egészét, alágazatait érintő és befolyásoló gazdasági, társadalmi folyamatok és döntések hatását. E tárgykörben javaslatokkal élnek többek között a szakminisztériumok felé.
- 10.3. A Szerződő Felek vállalják a kölcsönös érdekelttség alapján kialakított közös álláspontjuk, megegyezéseik következetes képviselését az állami szervek, hatóságok, önkormányzatok előtt és az érdekegyeztetés fórumain.
- 10.4. A Szerződő Felek abban is megállapodnak, hogy érdekképviselői együttműködésük eredményeit összehangoltan, sajtószerelési lehetőségeiket kihasználva ismertetik a nagyobb nyilvánosság előtt annak érdekében, hogy ezzel is nagyobb társadalmi befolyást szerezzenek.
- 10.5. A Szerződő Felek kiemelten kezelik a mezőgazdasági munkavállalók jó színvonalú megélhetését biztosító, jogszerű foglalkoztatási kérdéseket.
- 10.6. A Szerződő felek szorgalmazzák a Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál esélyegyenlőségi terv elfogadását.
- 10.7. A Szerződő felek vállalják, hogy a kölcsönös érdekelttség mentén, bármelyik szerződő fél kezdeményezésére, megvizsgálják a bérek alakulását, továbbá OÉT megállapodás hiányában keresetnövelési ajánlás érdekében tárgyalásokat folytatnak.

11. A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása

- 11.1. A szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása keretében a működéshez szükséges helyiségek és az információ-közzététel helyi biztosítását, a munkaidő-kedvezmények igénybevételéről szóló megegyezést a munkahelyi kollektív szerződésben, vagy annak mellékletét képező megállapodásban, munkahelyi kollektív szerződés hiányában a munkáltató és a munkahelyi szakszervezet között létrejövő megállapodásban kell rögzíteni.

A szakszervezetek vállalják, hogy a munkáltatókkal közlik a tisztségviselőik névsorát és a tisztségviselők személyében bekövetkező változásokat, azt is feltüntetve, hogy mely tisztségviselő tekintetében mely közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv gyakorolja meghatározott tisztségviselőkre irányadó jogosultságokat.(Mt. 273.§)

HARMADIK RÉSZ

I. fejezet

A munkaviszony létesítése, módosítása és megszűnése

12. A munkaviszony létesítése

- 12.1. A munkaviszony – annak időtartamától függetlenül – csak írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést legkésőbb a munkába lépés napján kell megkötni.
- 12.2. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállalók ágazatközi besorolási rendszeréről szóló 6/1992. (VI. 27.) MüM. rendelet szerinti besorolási kódszámot is.
- 12.3. A határozott idejű alkalmazás tényét – az Mt. 45.§ (2) bekezdésében és a 192. §-ában foglaltakra figyelemmel – a munkaszerződésben rögzíteni kell.
- 12.4. A kiköthető próbaidő legrövidebb tartama 2 hét, leghosszabb tartama 3 hónap.
- 12.5. A munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy a munkavállaló felett a munkáltatói jogkört mely vezető gyakorolja, illetve a jogkörgyakorlás mely vezetők között oszlik meg.
- 12.6. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató az Mt. 46. § (1) bekezdésében megfogalmazott tájékoztatás keretében közli a munkavállalóval, hogy reá ezen szerződés és ha van, akkor a munkahelyi kollektív szerződés is vonatkozik. Tájékoztatja továbbá a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, a munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről és arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (üzemi megbízott).
- 12.7. A munkahelyi kollektív szerződések mellékletében célszerű rögzíteni azokat a munkaköröket, amelyeknek a betöltése pályázat, vagy választás útján történik. Ugyanígy ott célszerű rögzíteni a pályázat kiírásának és elbírálásának rendjét, a döntésben közreműködőket, a döntés és az eredménytelen pályázat esetén követendő eljárást is.
- 12.8. Munkahelyi kollektív szerződés hiányában a 12.7. pontban foglaltakról a munkáltató dönt.
- 12.9. A munkahelyeken rendszeresített adatlapok és a munkavállalótól kérhető nyilatkozatok tartalmát – a hatályos jogszabályok betartása

mellett – a munkáltatók utasításban, illetőleg belső szabályzatban állapítják meg.

13. A munkaszerződés módosítása

- 13.1. E Kollektív Szerződés szabályai a munkavállaló hátrányára nem érinthetik a munkaszerződést. Megállapodás hiányában, ha a kollektív szerződés előnyösebb feltételeket nyújt a munkaszerződésben megállapítottaknál, a munkavállalókat megilletik a többletjogok és juttatások. A kollektív szerződés egyébként nem sértheti a már elért dolgozói jogokat, és nem csökkentheti az elért juttatások mértékét.
- 13.2. A munkaszerződés módosítására, a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Írásba kell foglalni és meg kell határozni abban mindazokat a tartalmi elemeket, melyek az eredetihez viszonyítva változnak.
- 13.3. A munkáltató székhelyének, telephelyének változása esetén kötelező a munkaszerződés módosítása, amennyiben a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében - a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel - egy órával növekszik, vagy a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár. A munkaszerződés módosítása során a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.
- 13.4. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás (Mt.36.§) a munkaviszonyt nem érinti.

14. A munkaviszony megszüntetése

- 14.1. A munkaviszonyt mind a munkáltató mind a munkavállaló írásban mondhatja fel. A határozatlan idejű munkaviszony felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg. A munkavállaló a felmondást nem köteles, a munkáltató – az Mt. 66. § (9) bekezdésében foglalt kivétellel – részletesen, érdemi módon köteles megindokolni. A munkáltatói felmondás csak valós okon és indokon alapulhat.
- 14.2. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatok, a munkavállaló részéről személyesen, a munkáltató részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről tehetők meg jogérvényesen.
- 14.3. A munkakör átadásának és a munkavállalóval történő elszámolásnak [Mt. 80. § (1)] rendjét a munkáltatók kötelesek belső utasításban rögzíteni, vagy a munkahelyi kollektív szerződést kötő felek e

- kérdésköröket a kollektív szerződésben (mellékletében) rendezhetik.
- 14.4. A felmondási idő és a munkavégzés alóli felmentés törvényben megszabottnál magasabb mértékét a munkahelyi kollektív szerződések állapíthatják meg, figyelembe véve, hogy az alábbi esetekben a munkavállalót a lehetséges mértékig mentesíteni kell a munkavégzés alól:
- csoportos létszámcsökkentés esetében;
 - ha a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató arra figyelemmel szüntette meg, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.
- 14.5. A végkielégítés törvényes mértékét meghaladó mértéke a munkahelyi kollektív szerződésekben állapítható meg.
- 14.6. A munkahelyi kollektív szerződések – példálózó felsorolással –, illetőleg a munkaszerződések meghatározhatják azokat a munkavállalói és munkáltatói magatartásokat, amelyek a másik fél rendkívüli felmondási jogának gyakorlásához vezethetnek.

II. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek

15. *A munkáltatók joggyakorlására és kötelezettségük teljesítésére irányadó szabályok*
- 15.1. A munkáltatók a munkavállalók munkájának irányításáról a beosztott vezetők ellenőrzési, utasítási és iránymutatási kötelezettsége útján gondoskodnak, s a feladatszabási (elrendelési) kötelezettségük nem eredményezheti a munkaszerződés(ek) egyoldalú módosítását.
- 15.2. A munkavállalók betanításának, tanfolyami képzésének és a vizsgák elrendelésének rendjét munkaszervezeti belső szabályzatban kell rendezni.
- 15.3. A munkavégzéshez szükséges előkészítő és befejező munkák [Mt. 86. § (1) (2) bekezdése] elvégzését a munkaidőn belül kell megoldani.
- 15.4. A munkavállaló – indokolt esetben - munkakörébe nem tartozó munkát is köteles elvégezni (átirányítás), illetve szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre (kiküldetés), valamint más munkáltatónál végzendő munkára (kirendelés) is kötelezhető. Az átirányítás (helyettesítés) időtartama az évi 60 napot, a kiküldetés és kirendelés időtartama külön-külön az évi 44 napot, összességében az évi 120 napot nem haladhatja meg. Amennyiben kiküldetésre, vagy kirendelésre kerül sor, akkor a munkavégzésben bekövetkező várható változásokról, annak időtartamáról a munkavállalót a munkavégzés megkezdése előtt legalább 3 nappal –írásban értesíteni kell. Átirányítás (helyettesítés) esetében a munkavállaló

tájékoztatásának a munkavégzés megkezdése előtt – írásban -kell megtörténnie.

- 15.5. A további munkaviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok létesítésének bejelentésére, engedélyezésére és a fennálló ilyen jogviszonyok megszüntetésének elrendelésére vonatkozó feltételeket és eljárási kérdéseket – az összeférhetlenségi szabályokkal együtt – a munkahelyi kollektív szerződésben lehet rendezni.

16. A munkavállalók kötelezettségei

- 16.1. A munkavállaló az Mt. 6. § (2) bekezdésében meghatározott együttműködési kötelezettsége, továbbá az Mt. 52. § (1) bekezdésében megszabott – különösen az előírt időben történő megjelenési – kötelezettségei alapján előre, ha ez nem lehetséges, akkor az akadály megszűnését követően, haladéktalanul köteles értesíteni a munkáltatót, ha a munkahelyen való megjelenése akadályba ütközik. A bejelentési kötelezettség a munkavállalót, keresőképtelenség esetén is a fenti szabályok szerint terheli, minthogy – az Mt. 52. § (1) bekezdésének c) pontja értelmében – a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége miatt a helyettesítéséről a munkáltató köteles gondoskodni.
- 16.2. A mezőgazdasági (feldolgozóipari, erdőgazdálkodási, környezetvédelmi stb.) feladatok speciális jellegéből eredően, ha a munkavégzés nem igényel szakképzettséget, a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésében való igazolt akadályoztatás esetén személyi javaslattal élhet helyettesítéséről, a munkáltató pedig köteles – a munkavállaló javaslatát mérlegelve – gondoskodni a munkavégzésben akadályozott munkavállaló helyettesítéséről.
- 16.3. A munkavállaló köteles a munkáltatójának bejelenteni, ha a munkavégzésben alkoholos, vagy kábítószeres állapota, illetve gyógyszer szedése akadályozza, továbbá az előző okok miatt előállott bódult állapotát.
- 16.4. A munkáltató jogosult ellenőrizni – az emberi méltóság sérelme nélkül, a szakszervezet bevonásával –, hogy a munkavállaló munkára képes állapotban jelent meg a munkahelyén, vagy a munkára képes állapota korlátozott.
- Alkoholszondás vizsgálat esetén, illetőleg egyéb vizsgálatnál, ha annak eredményét a munkavállaló vitatja, a munkáltató köteles a területileg illetékes kórház-rendelőintézetben a kontrollvizsgálatot elvégeztetni.
- A munkáltató köteles – a munkavédelmi szabályok szerint – a munkavállalót a munkavégzéstől eltiltani, ha a fentiek szerinti munkavégzésre alkalmatlan állapota a munkavégzésben akadályozza, illetve a maga vagy mások életét, testi épségét veszélyezteti, illetőleg kárt idézhet elő. Ilyen esetben a munkavállalót az azna-

pi munkáért járó, illetve az időközben bekövetkezett munkavégzésre alkalmatlanság esetén a munkavégzés alóli felfüggesztés tartamára a munkabér nem illeti meg.

- 16.5. A munkavállalót titoktartási kötelezettség terheli a munkája során tudomására jutott tények, adatok és információk tekintetében. Az üzleti és szolgálati titkok körét a munkáltatói belső utasítás; a titoktartás további feltételeit a munkáltatói belső utasítás, vagy/és a munkahelyi kollektív szerződés állapítja meg.
- 16.6. A munkavállaló az Mt. 54. §-ában foglaltak figyelembe vételével köteles a munkáltatói utasításokat betartani, a megszabott feladatokat teljesíteni. Az utasítás megtagadására és a kárt okozó utasítás tekintetében a munkavállaló figyelem-felhívási kötelezettségére ugyanez a szabály irányadó.
- 16.7. A külföldi munkáltató munkavállalóinak Magyarországon történő foglalkoztatását az Mt. 295-296. §-ai szerint kell megoldani a munkahelyi kollektív szerződésekben.

III. fejezet

A munkarendre, a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkaidő-keretre, a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok

17. *A munkarendek kialakítása*

- 17.1. A munkáltatónál irányadó munkarendet foglalkoztatási csoport, tevékenységi jelleg, munkakör vagy munkahely szerint a munkahelyi kollektív szerződésben kell meghatározni. Munkahelyi kollektív szerződés hiányában azt a munkáltató állapítja meg.
- 17.2. A munkavállalóknak a rájuk irányadó munkarendről, a megállapított munkaidőkeretről és a munkaidő beosztásról, a kollektív szerződésben, vagy munkáltatói rendelkezésben rögzített módon, pontos és rendszeres, a tényeket közlő tájékoztatást kell adni.

18. *A munkaidő meghatározása*

- 18.1. A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra. Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a munkáltató és munkavállaló (felek) megállapodása ennél rövidebb teljes munkaidőt is megállapíthat. A munkavállalóra vonatkozó teljes napi munkaidő mértékét a munkaszerződésben rögzíteni kell.
- 18.2. A teljes munkaidő mértéke munkaszerződés alapján legfeljebb napi 12, heti hatvan órára emelhető a készenléti jellegű munkakörök ellátása esetében, és ha a munkavállaló a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója.
- 18.3. Rövidebb a teljes munkaidője és a napi munkavégzésének veszélyes tevékenységre fordítható ideje a jogszabályban meghatározott, egészségre különösen ártalmas, vagy fokozottan veszélyes munka-

kört betöltő munkavállalónak. Ezen munkaköröket a munkahelyi szintű kollektív szerződésben kell rögzíteni.

- 18.4 A 8 óránál rövidebb teljes munkaidejű munkaköröket, továbbá azokat a munkaköröket, amelyek tekintetében a veszélyes tevékenységre fordítható idő legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkahelyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

19. A munkaidőkeret meghatározása

- 19.1. Jelen Kollektív Szerződés 6 hónapban illetve 26 hétben határozza meg a munkáltató által megállapítható munkaidőkeret maximális időtartamát, amely alatt a munkavállalónak a teljes munkaidejét teljesíteni kell.
- 19.2. Az Mt. 94. § (3) bekezdése értelmében a munkaidő keret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

20. A munkaidő-beosztás szabályai

- 20.1. E Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál alkalmazható munkaidő-beosztások:
- egyenlő, heti 5 napos munkaidő-beosztás;
 - egyműszakos munkaidő beosztás
 - részben egyenlőtlen, pénteken rövidebb munkaidővel;
 - rugalmas munkaidő-beosztás;
 - egyenlőtlen munkaidő-beosztás;
 - osztott munkaidő-beosztás;
 - több műszakos üzemeltetéshez igazodó munkaidő-beosztás;
 - idényjellegű munkához igazodó munkaidő-beosztás;
 - kötetlen munkaidő.
- 20.2. A 20.1. pontban meghatározott munkaidő-beosztást a munkahelyi kollektív szerződés, kollektív szerződés hiányában a munkáltató állapítja meg. A munkarendet, a munkaidő keretet írásban közölni kell, a helyben szokásos módon.
- 20.3. A munkaidő munkanapokra történő konkrét beosztását a munkavállalóval, egy héttel előbb és legalább egy heti időtartammal közölni kell, a helyben szokásos módon. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- 20.4. A munkaidő-beosztás módosítására objektív okok miatt az idénymunka végzésénél van lehetőség, a munka megkezdését megelőzően, ha az aznapi munkavégzés lehetetlenül el. Egyéb esetben a munkaidő-beosztás módosítására munkabeosztás szerinti munkavégzést megelőzően legalább 3 munkanappal előbb van lehetőség.
- 20.5. Az egyféle munkaidő-beosztású munkarendek esetében a munkaidő kezdő és befejező időpontját a munkahelyi kollektív szerződés-

- ben kell meghatározni. Kollektív szerződés hiányában, ezt a munkáltató állapítja meg.
- 20.6. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak munkaidőkeret alkalmazása esetén lehetséges. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve a részmunkaidős foglalkoztatást, ahol a felek ennél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a napi munkaidő leghosszabb tartama 12 óra lehet, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, amelyekben a napi munkaidő legfeljebb 24 óra lehet.
- 20.7. Osztott napi munkaidő megállapítására a felek megállapodása, vagy munkahelyi kollektív szerződés alapján van lehetőség. Osztott munkaidő – napi munkaidő több részből áll – olyan esetekben rendszeresíthető, amikor az ésszerű munkaerő-gazdálkodás követelménye másként nem érvényesíthető. Osztott napi munkaidő a munkahelyi szintű kollektív szerződésben, annak hiányában a munkáltató által meghatározott munkakörök esetében alkalmazható.
- 20.8. A munkavállalók többműszakos munkarendhez igazodó munkaidő-beosztásban is foglalkoztathatók. A többműszakos munkaköröket meg kell határozni a munkahelyi kollektív szerződésben, annak hiányában a munkaszerződésben.
- 20.9. Rugalmas munkaidő-beosztás esetében előre meg kell határozni a munka teljesítésére irányadó kezdő és befejező időpontot (peremidő) és a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időtartamát.
- 20.10. Az idényjellegű munka esetében a munkaidő beosztását a főszezonban megnövelt munkaidővel, a pihenőidők összevont kiadását a holt-idényben rövidebb munkaidővel, vagy a munkavállaló munkavégzés alóli mentesítésével kell kialakítani.
- 20.11. A munkavállaló napi munkaideje a munkaidő beosztás alapján a 12 órát, illetve a heti munkaideje a rendkívüli munkavégzéssel együtt a 48 órát nem haladhatja meg –. A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi munkaideje munkaidő beosztás alapján legfeljebb 24 órát, heti munkaideje – a rendkívüli munkavégzéssel együtt – a hetvenkét órát nem haladhatja meg. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidőket a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

IV. fejezet

A pihenőidők meghatározása

21. *A munkaközi szünet*

- 21.1 A munkahelyi kollektív szerződésben, vagy a munkaszerződésben kell rögzíteni azt, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része-e.

- A munkaközi szünetet a munkavállaló számára a munkavégzés megszakításával kell biztosítani.
- 21.2. A 20 perces munkaközi szünetet a napi 6 órát meghaladó és minden további 3 órát elérő, egybefüggő munkavégzés, vagy túlmunka esetén kell biztosítani.
 - 21.3. Munkaidőn belül kell biztosítani a 20 perc időtartamú munkaközi szünetet a készenléti jellegű munkakörök, továbbá a három vagy ennél többműszakos és a megszakítás nélküli munkarendek esetében.
 - 21.4. Az egészségvédelmi célú, a munkaidő részét képező szünetek meghatározásánál a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően, valamint a munkavédelmi szabályzatban foglaltak szerint kell eljárni.
- 22. *A két munkanap közötti pihenőidő***
- 22.1. Az Mt. 104. §-ában biztosított 11 órás pihenőidő a munkahelyi kollektív szerződésben konkrét munkakörökre irányadóan – ide nem értve az ideyemunkát –, csakis az Mt. 104. § (2) bekezdésében meghatározott feltételekkel csökkenthető legalább 8 órás időtartamig.
 - 22.2. Az ideyjellegű munka végzése során, különösen indokolt esetben a munka befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 8 óra pihenőidőt kell biztosítani.
 - 22.3. Osztott napi munkaidő keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében napi 8 óra pihenőidő biztosítandó. *
 - 22.4. A készenlétet követően a munkavállalókat nem illeti meg a pihenőidő, ha a készenlét alatt munkára nem vette igénybe őket a munkáltató.
 - 22.5. Az ügyelet és készenlét alatt elrendelt munkavégzésért a munkavállalót a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerint illeti meg az ellenérték, s a munkavégzés befejezésétől kell számítani a két munkanap közötti pihenőidő tartamát.
- 23. *A pihenőnapok, illetve a pihenőidő biztosítása***
- 23.1. A munkaidő-beosztásban előre meg kell határozni a pihenőnapokat. Az egyenlő munkaidő-beosztású és a hét öt napján több műszakkal kialakított munkarendek esetében a heti két pihenőnapnak szombatra és vasárnapra kell esnie.
 - 23.2. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható. A munkáltató a pihenőnap helyett pihenőidő alkalmazása során köteles az Mt. 106. § (1)-(3) bekezdéseiben foglaltakat értelemszerűen alkalmazni.

- 23.3. E Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál a pihenőnapok havonta összevontan is kiadhatók. A pihenőnapok összevonása esetén a munkaidő beosztásánál gondoskodni kell arról, hogy havonta egy nap e tartamon belül vasárnapra essen.
- 23.4. A készenléti jellegű munkakör, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállalók esetében a pihenőnap legfeljebb négyhavonta, munkahelyi kollektív szerződés alapján legfeljebb hathavonta – részben vagy egészben – összevontan is kiadható, azonban a pihenőnapok kiadásának az alkalmazott munkaidőkereten belül kell megtörténnie.
- 23.5. Hatnapi munkavégzés után egy nap pihenőidő biztosítása kötelező. E szabálytól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetőleg munkakörben foglalkoztatottak esetében lehet eltérni, ha arra a munkavállalók kérésére alapján kerül sor és a pihenőnap kiadása számukra így kedvezőbb. Ettől a munkahelyi kollektív szerződés térhet el, pontosan rögzítve annak feltételeit.
- 23.6. Idénymunka esetében a hat nap munkavégzést követő 1 pihenőnap kiadásának kötelezettsége alól – figyelemmel a 20.10. pontban foglaltakra is – mentesül a munkáltató akkor, ha a munkafeladatokat a munkavállaló az áru, termék, termény, termék "romlandósága" miatti, illetőleg időjárás, biológiai kényszerhelyzet következtében teljesíti, ezért a munkavégzés a kialakult szokások szerint nem lehetséges. A folyamatosan munkában töltött napok száma ebben az esetben a 12 napot nem haladhatja meg.

24. A munkaszüneti napok

- 24.1. Az Mt. 102. § (1) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napokon a munkavállalóknak nem kell munkát végezniük az alábbi kivételekkel, és az emiatt kieső munkaidő tartamára őket távolléti díj illeti meg.
- 24.2. A munkavállalók munkaszüneti napon csak baleset, elemi csapás, súlyos kár, életveszély fennállása esetén, továbbá a megszakítás nélküli munkarend alkalmazása és a rendeltetés folytán e napon is működő munkáltatóknál foglalkoztathatók rendszeresen. Az e napokon munkát végző munkavállalót ellenérték az Mt. 140. § (2) (3) bekezdése illetve a 143. § (4) bekezdése szerint illeti meg.

V. fejezet

A rendkívüli munkavégzés feltételei és ellenértéke

25. A rendkívüli munkavégzés meghatározása

- 25.1. Rendkívüli munkavégzésnek minősül
- a munkaidő-beosztástól eltérő,