



# **Fa- és Bútoripari Szakmai Kollektív Szerződés**

1990. év április hónapban megkötött szerződés az 1999. évi módosításokkal  
egységes szerkezetbe foglalva.

2002. március hó

## **Fa- és Bútoripari Szakmai Kollektív Szerződés**

amely egyrészt a munkáltatói érdekképviseletet ellátó *Magyar Bútor és Faipari Szövetség* (1012 Budapest, Kuny D. u. 13-15.), továbbiakban Bútorszövetség, másrészt a munkavállalói érdekképviseletet ellátó Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete (1071 Budapest, Városligeti fasor 35/a.) több munkáltatóra és azok munkavállalóira kiterjedő hatállyal a következő

### **Fa- és Bútoripari Szakmai Kollektív Szerződést**

/ továbbiakban: szerződést / kötik meg.

#### **I.**

##### **A szerződés célja**

- 1.) A szerződő felek sajátos eszközeikkel élve és a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit figyelembe véve szabályozott együttműködés keretében elősegítik a hazai **Fa- és Bútoripari Szakágazat** speciális feltételeinek kialakítását, amelyek a Fa- és Bútoripari Szakma eredményes működését, műszaki fejlődését a szakterületen foglalkoztatottak munkájának megfelelő díjazását jogi védelmüket, valamint munkakörülményeik és szociális biztonságuk javulását lehetővé teszi.
- 2.) A szerződésben meghatározott kapcsolatrendszer kialakításával a Szerződő Felek intézményesen és rendszeresen megismerik a másik felet foglalkoztató kérdéseket, a felmerülő problémák megegyezés útján történő megoldására törekednek.
- 3.) A Szerződő felek a szerződésben a munkavállalók részére az egyes juttatások alsó határát határozzák meg. Ettől külön megállapodásban a munkavállaló javára lehet eltérni.

#### **II.**

##### **A Szakmai Kollektív Szerződésre vonatkozó rendelkezések**

##### **H a t á l y**

##### **Mt. 36 §**

- 1) A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed az aláíró munkáltatói szervezethez tartozó munkáltatókra és az itt foglalkoztatott munkavállalókra. Konkrét §-ok alkalmazása tekintetében adott egyedi mentességekre vonatkozó engedélyek a 2. Sz. mellékletben található. A szerződés felmondására vonatkozó szándékot mindkét

aláíró félnél egyidejűleg be kell jelenteni a Kollektív Szerződés felmondási határidőre vonatkozó betartásával.

- 2) A Szerződés személyi hatálya (Mt. 188-189 §) nem terjed ki a munkáltató vezetőjére és helyettesére.
- 3) A **Magyar Bútor és Faipari Szövetség**, valamint a Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete A Szakmai Kollektív Szerződés indokolt módosításának előkészítésére közös bizottságot hoz létre.
- 4) A Feleknek lehetővé kell tenni, hogy a Szakmai Kollektív Szerződés tervezetét és a módosítás tervezeteit a dolgozók közössége megismerhesse, azokhoz véleményt és javaslatot tegyen, melyet 10 munkanapon belül meg kell küldeni a Bútorvállalkozók Országos Szakmai Szövetsége és a Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezetének.
- 5) Az 1990. évben megkötött és hatályban lévő Szakmai Kollektív Szerződés módosítását a **Magyar Bútor és Faipari Szövetség** Közgyűlése és a Fa- és Bútoripari Szakszervezet titkári tanácsának felhatalmazása alapján – a szerződő felek egységes szerkezetbe foglalt Szakmai Kollektív Szerződést írják alá.
- 6) A Szakmai Kollektív Szerződést megbízóik felhatalmazásából a **Magyar Bútor és Faipari Szövetség** Elnöke, valamint a Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezetének Titkára írja alá.
- 7) Az egységes szerkezetbe foglalt Szakmai Kollektív Szerződés a szerződő felek aláírásával lép hatályba, és az határozatlan időre szól.
- 8) A munkáltató és a helyi szakszervezet közösen kötelesek biztosítani, hogy a tisztségviselők és a munkavállalók a Szakmai Kollektív Szerződést megismerjék.
- 9) A Szakmai Kollektív Szerződésben nem szabályozott kérdéseket a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.
- 10) A Szakmai Kollektív Szerződést kötő felek a Szerződést az Mt. 39 §-ban előírtak szerint mondhatják fel. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd munkáltatóra kiterjedő Szakmai Kollektív Szerződésben foglaltakat a Mt. 40/a §-a szerint kell alkalmazni.
- 11) A Mt. 40. §-ában előírtak szerint a Kollektív Szerződés, csak valamennyi munkáltató, ill. szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát.
- 12) A szerződés módosítására mind a szerződő felek, mind az aláírásra felhatalmazást adó munkáltató, vagy érdekvédelmet ellátó szervezet javaslatot tehet. A módosításra tett javaslat tárgyalását egyik fél sem utasíthatja vissza. A tárgyalást a benyújtást követő 8 napon belül meg kell kezdeni.

### III.

#### A szerződő felek kapcsolatrendszere

- 1) A szerződő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy tevékenységük során kölcsönösen együttműködnek minden olyan kérdés megoldásában, amely a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul. A szerződő felek a munkáltatóknál, helyi Kollektív Szerződés kötését elősegítik.  
A helyi Kollektív Szerződés felmondása esetén a Szakmai Kollektív Szerződés hatályban marad, rendelkezéseit a helyi Kollektív Szerződés felmondási határidejének lejárta után is alkalmazni kell. Új üzemi megállapodásban a Szakmai Kollektív Szerződésben foglaltaktól a munkavállalók hátrányára megállapodni nem lehet.
- 2) Szerződő felek a szerződés rendelkezéseinek végrehajtását minden évben értékelik, a szükséges módosításokat március 31-ig átvezetik. A törvény változásai, illetve egyéb okok miatt a Felek év közben is módosíthatnak.
- 3) A Szerződő felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy tevékenységük során kölcsönösen együttműködnek minden főbb kérdés megoldásában, amely a Munkavállalók élet- és munkakörülményeik javítására irányul. A munkáltatók az együttműködéshez szükséges információkat a Mt. 21 §-a alapján biztosítják, az információs kapcsolatot minden esetben írásban is megerősítik.
- 4) A Szerződő felek a Munkavállalókat érintő főbb kérdéseknek tekintik a:
  - Bérezési forma változását,
  - Az éves átlagkereset-fejlesztés mértékét,
  - Alapbéresítés mértékét, felosztásának elveit, végrehajtásának határidejét,
  - Béren felüli juttatásokat
  - Átalakulást, felszámolást
  - Munkavállalókat érintő átszervezéseket,
  - Egyszeri alkalommal a 10 főt meghaladó létszámcsökkentéseket,
  - A munkáltató a gazdálkodó egység gazdálkodásra vonatkozó főbb adatok közlését, mely elősegíti a reális munkavállalói igények kialakítását,
  - A munkáltatónál csoportos létszámcsökkentés esetén a Mt. 94/A§ - 94/G §-ai alapján kell eljárni és a szerződő feleket az intézkedés megtételéről értesíteni.
- 5) A Szerződő felek között keletkezett vita esetén a vita rendezésére Egyeztető Bizottságot hoznak létre. Amennyiben a vita során a két fél – jegyzőkönyvben rögzített módon – nem jutott egyezsége, a vita befejezését követő 30 napon belül. A bizottság 3 főből áll, egy-egy főt (szakértőt) az aláíró felek bíznak meg,

egy fő semleges szakértőt a felek kölcsönösen kérnek fel a munkavégzésre. Az Egyeztető Bizottságot döntési hatáskör nem illeti meg.

- 6) A Kollektív Szerződés tekintetében a Munkáltatók képviselőjével a Magyar Bútor- és Faipari Szövetség Elnökét, a Munkavállalók a Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezetének Titkárát bízzák meg.

#### **IV.**

### **Az Érdekvédelmi Szervezetek (Szakszervezet) működése**

#### **Mt. 24§ (2) bek.**

1. A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál, a munkavállalói érdekképviselőt ellátó szakszervezet működéséhez szükséges helyiségek használatát, és az egyéb szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen biztosítja, ezeket a helyi KSZ-ben kell tételesen meghatározni.

#### **Mt. 25§**

2. A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók kötelesek a szakszervezet tisztségviselői számára munkaidő-kedvezményt, és szakszervezeti képzésben, illetve továbbképzésben résztvevők számára a rendkívüli fizetett szabadságot legalább az MT. 25§-ban meghatározott mértékben biztosítani.
- 3) Az érdekvédelmi szervezet választott tisztségviselői:
- a helyi szakszervezet elnöke, titkára,
  - a szakszervezeti bizottság választott tagjai,
  - a főbizalmi, bizalmi,
  - a munkáltatóval munkaviszonyban álló és a szervezethez tartozó - választott - bármilyen elnevezésű tisztségviselő.
- 4) Az érdekvédelmi tisztségviselők részére járó - az Mt. 25§ (2) bekezdésében meghatározott - munkaidő-kedvezmény havi szinten a szükségéstől függően túlléphető. Az igénybe vehető, illetve a szakszervezeti tagság létszáma alapján járó munkaidő-kedvezmény éves szinten tartandó be.
- 5) A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének mértékében a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számítható be.  
A munkáltatóval történő tárgyalásnak kell tekinteni:  
a.) a Kollektív Szerződés kötésére vonatkozó tárgyalást,

- b.) a béralkuval kapcsolatos tárgyalást,
  - c.) az együttműködés keretében felmerült viták rendezésére irányuló egyeztető tárgyalásokat,
  - d.) továbbá, minden olyan megbeszélést, illetve tárgyalást, amelyre a munkáltató kezdeményezésére kerül sor, és a lebonyolítása munkaidő alatt történik.
- 6) A munkáltatónál működő - reprezentatívnak minősülő - szakszervezet tisztségviselői számára - kizárólag az érdekvédelmi feladatok ellátása céljára - térítésmentesen igénybe vehető a vállalati gépkocsi a szükségestől függően. Saját gépkocsi használatát a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.  
A tisztségviselők részére megállapított – fel nem használt – munkaidő kedvezményt a munkáltató pénzben megválthatja, melynek megváltására a munkáltató és a szakszervezet megállapodást köt. Amennyiben a megállapodás létrejön az abban foglalt összeget a munkáltató az Mt. vonatkozó szabályai szerint a tárgyévet követő év január 15-ig, a helyi szakszervezetnek átutalja.
- 7) Választott tisztségviselők munkajogi védelmét a Mt. könyve rendelkezései szerint kell biztosítani.  
A szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó védettségek jelen szerződésben a IV/3. Pontjában felsorolt tisztségviselőkre kell alkalmazni.
- 8) A Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezetéhez tartozó tagszervezetek választott tisztségviselőinek a Mt. 28. §-ban előírt védelme esetén /elnök, titkár, számvizsgáló bizottság elnöke, SZB tagok / felsőbb szakszervezeti szerv a Fa- és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete.  
Alapszervezetekre vonatkozó további illetékességet a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.
- 9) A szerződés hatálya alá tartozó azon munkáltatóknál, ahol szakszervezeti jogsegélyszolgálat is működött ill. működik, azt továbbra is fenn kell tartani. A jogsegélyszolgálat működésének költségeit a munkáltató fedezi.

## V.

### **A munkaviszonnal kapcsolatos rendelkezések**

#### **A munkaszerződés megkötése**

##### ***Mt. 76§***

- 1) A munkaszerződést minden esetben írásba kell foglalni. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló személyi alapbérét, munkakörét, munkavégzés helyét, a munka- viszony időtartamát (határozatlan, határozott) és pontosan meg kell határozni a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőt.

A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja

- az irányadó munkarendről
- a munkabér egyéb elemeiről
- a bérfizetés napjáról
- a munkába lépés napjáról
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának szabályairól
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik

fenti tájékoztatást a munkáltató legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított 30 napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni

### **Próbaidő**

***Mt. 81§, Mt. 88§ (1)***

- 2) A próbaidő három hónapnál hosszabb nem lehet, további részletezést, helyi Kollektív Szerződésben lehet szabályozni.

### **A munkaszerződés módosítása:**

***Mt. 82§***

- 3) A munkaszerződés módosítására, csak a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével kerülhet sor. Munkaszerződés módosítása esetén a szerződés V./1. pontjában előírtaknak megfelelően kell eljárni.

### **A munkaviszony megszüntetése**

***Mt. 87§ (2) bek***

- 4) Ha a munkaviszony közös megegyezéssel (Mt. 87§ (1/a) bek.) szűnik meg, a megszüntetésre vonatkozó nyilatkozatot írásba kell foglalni. A nyilatkozatból egyértelműen ki kell tűnnie, hogy a munkaviszony megszüntetését melyik fél (munkáltató, vagy munkavállaló) kezdeményezte.

### **A munkaviszony rendes felmondásának különösen indokolt esetei:**

***Mt. 89 § (7) bek.***

- 5) A munkaviszony rendes felmondásának különösen indokolt eseteit a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.

**Felmondási idő:****Mt. 92§**

- 6) A munkaviszony rendes felmondása esetén a felmondási idő 30 nap. A 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött:
- a.) három év után nyolc nappal,
  - b.) öt év után tizennyolc nappal,
  - c.) nyolc év után huszonnégy nappal,
  - d.) tíz év után harminc nappal,
  - e.) tizenöt év után harmincnégy nappal,
  - f.) tizennyolc év után negyvenöt nappal,
  - g.) húsz év után hetvenöt nappal meghosszabbodik.

A munkaviszonyban töltött idő számításánál, ha a munkáltatónál fennálló munkaviszony áthelyezéssel keletkezett, az áthelyezést megelőző munkaviszonyban töltött időt, úgy kell számításba venni, mintha azt a munkavállaló a jelenlegi munkáltatónál töltötte volna.

A munkaviszonyban töltött idő számításánál, ha töredék év keletkezik és a töredék év a hat hónapot eléri a töredék évet egész évnek kell számítani, illetve figyelembe venni. (pl.30 hónap esetén 3 év)

**Felmentési idő:****Mt. 93§**

- 7) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele, ettől hosszabb felmentési idő – ideértve a teljes időre való felmentést is – az egyéni felmondási értesítésben megállapítható.
- Abban az esetben, ha a munkavállaló öregségi nyugdíj jogosultságra jogot szerzett és emiatt munkaviszonyát felmondja, amennyiben a munkáltatónál legalább 10 évig munkaviszonyban állt, ugyanannyi időre fel kell menteni a munkavégzés alól, mintha a munkaviszonyát a munkáltató mondta volna fel.
- A munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy felszámolása esetén a felmondási idő teljes tartamára fel kell menteni a munkavállalót a munkavégzés alól.

**Végkielégítés:****Mt. 95§**

- 8) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Végkielégítés szempontjából folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni a jogelődnél eltöltött munkaviszony idejét is.
- Az előzőekben foglaltaktól eltérően, nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában *nyugdíjasnak minősül* (Mt. 87/A§ (1))

A munkavállaló nyugdíjasnak minősül, ha

- öregségi nyugdíjra jogosult (a 62. életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik)
- a 62. életéve betöltése előtt öregségi nyugdíjban, karkedvezményes öregségi nyugdíjban, előrehozott (csökkentett előrehozott) öregségi nyugdíjban, szolgálati nyugdíjban, korengedményes nyugdíjban, rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban vagy más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban részesül

A végkielégítésre jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló munkaviszonya a munkáltatónál a következőkben meghatározott időtartamban fennálljon.

### **A végkielégítés mértéke:**

a.) legalább három év esetén	egy havi
b.) legalább öt év esetén	két havi
c.) legalább tíz év esetén	három havi
d.) legalább tizenöt év esetén	öt havi
e.) legalább húsz év esetén	hat havi
f.) legalább huszonöt év esetén	hét havi átlagkereset összege.

A munkaviszonyban töltött idő számításánál a felmondási időre vonatkozó kerekítési szabályt kell alkalmazni.

### **Eljárási szabályok munkáltatói rendes felmondás esetén**

- 9) A munkaviszonynak a munkáltató részéről történő rendes felmondása esetén a felek között korábban létrejött kétoldalú megállapodások teljesítését csak azok tartalma szerint vagy annál kedvezőbb feltételek mellett lehet teljesíteni.

### **Felmondási tilalom**

#### ***Mt. 90. §***

A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

- a) A betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
- b) A beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- c) A közeli hozzátartozó otthoni ápolása, vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §)
- d) A terhesség a szülést követő 3 hónap, illetve a szülési szabadság – 138. § (1) bek. - ,
- e) A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság – 138. § (5) bek. - ,

- f) A sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartama.

A felmondási idő, ha a felmondási védelem időtartama

- a) A tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,  
b) A harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el.

A védelem nem vonatkozik a munkavállaló munkaviszonyának a felmondására, ha a munkavállaló *nyugdíjasnak minősül* (87/A. §. (1))

A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással – *kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül (87/A§. (1) b-h pont) – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a 87/A§ (1) bekezdés a) pont-jában meghatározott életkor eléréséig*

### **Rendkívüli felmondás**

***Mt. 96§ (2-3)bek.***

- 10) A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné teszi.

### **Rendkívüli felmondásra különösen okot adó esetnek minősül:**

*a.) A Munkáltató részéről:*

- a munkáltató által üzemi titokká minősített adat, gyártási eljárás, illetéktelen részére történő kiszolgáltatása, engedély nélküli tudomására hozása. Feltéve, hogy az üzemi titokká minősített adatok körét a munkavállaló ismerte, vagy tőle elvárhatóan ismernie kellett,
- alkoholos állapotban történő munkavégzésre megjelenés, vagy a munkahelyen munkaidő alatti alkoholfogyasztás,
- három nap, vagy ezt meghaladó igazolatlan mulasztás, a mulasztás okát a munkavállaló hiteltérdelemően utólag igazolni nem tudja,
- a munkavállaló által a munkáltató vagy a munkatársai sérelmére elkövetett, az illetékes Bíróság által is annak minősített bűncselekmény.

*b.) A Munkavállaló részéről:*

- ha a munkáltató - egy féléven belül két esetben a munkavállaló részére járó munkabért a bérkifizetési napon saját hibájából nem fizette ki,
- ha a munkavédelmi jogszabályban, valamint a vállalati Munkavédelmi Szabályzatban előírt egyéni védőfelszerelést, védőruhát és tisztálkodási szereket rendszeresen nem bocsátja a munkavállaló rendelkezésére,

Az a.) - b.) pontokban felsorolt rendkívüli felmondásra okot adó esetek miatt a rendkívüli felmondás jogát a bűncselekmény elkövetését kivéve - a tudomást szerzéstől számított 15 napon belül, illetve - az ok bekövetkezésétől számított 6 hónapon belül lehet gyakorolni.

**Előnyben részesítés az alkalmazásnál:**

***Mt. 5§ (6) bek.***

- 11) A munkáltatónál megüresedő, vagy új munkahely létesülésekor a munkahely betöltésénél előnyben kell részesíteni azokat a szakmunkás-bizonyítványt szerzett pályakezdő szakmunkásokat, akik szakmai gyakorlatukat a tanulóidő alatt a munkáltatónál töltötték.

**Igazolás kiadása a munkaviszony megszűnésekor:**

***Mt 99§***

- 12) Munkaviszony megszüntetésekor az Mt 99§-ban előírt működési bizonyítvány - ha azt a munkavállaló kéri - csak személyesen adható ki részére, vagy postai úton nevére kell megküldeni. A működési bizonyítványt harmadik személy részére kiadni, vagy megküldeni nem szabad.

**VI.**

**A munkavégzésre vonatkozó rendelkezések**

**Jogszerű munkamegtagadás:**

***Mt. 104 § (2) bek.***

**1.**

**1. Jogszerű munkamegtagadás**

a munkavállaló részéről abban az esetben, ha az általa kezelt termelő berendezésen, gépsoron, stb. a Munkavédelmi törvény által (helyi szabályozás) előírt - kötelezően alkalmazandó - védőberendezés, biztonságtechnikai eszköz meglétéről, a munkavállaló felhívása ellenére a munkáltató nem gondoskodik.

2. A Szerződő felek a közöttük kialakult vita, valamint egy vagy több munkáltatónál bármilyen sztrájk kezdeményezése esetén, a konfliktust kiváltó okok közös érdekek alapján történő megoldására törekszenek.  
Amennyiben az egyeztetés nem jár megfelelő eredménnyel és a munka beszüntetésére kerül sor, arra az esetre (egyes melléklet) az egységes sztrájk szabályzatot kell alkalmazni.

**A munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének jogkövetkezményei:**  
***Tv. 109§ (1) bek.***

- 2) A munkaviszonyból származó kötelezettségek munkavállaló által történt vétkes megszegése esetén - kötelezettségszegés súlyosságától függően - a következő intézkedés tehető a munkáltató részéről:
- megvonható, vagy csökkenthető a helyi KSZ-ben szabályozott kedvezmények, juttatások- prémium (minőségi is) természetbeni juttatás, kedvezményezett beszerzésből való kizárás - legfeljebb 6 hónapi időtartamra.
  - A személyi alapbér (munkabér) csökkenése max. 6 hónap és 20 %-os mértékben.
  - Hátrányos jogkövetkezményként legfeljebb egyévi időtartamra más munkakörben is foglalkoztatható a munkavállaló úgy, hogy a beosztásra egészségi állapotára, személyiségi jogaira hátrányos nem lehet. A fentiek összevontan nem alkalmazhatók.
- Az előzőekben felsorolt hátrányos következményekkel járó intézkedés csak írásbeli indokolt határozatban szabható ki, melynek tartalmaznia kell a jogorvoslat lehetőségét is.

**Munkakörön kívüli munkavégzés**  
***Mt. 105§ ⇒ átirányítás Mt. 83/A §***

*A munkáltató – működésével összefüggő okból, ideiglenesen – a munkavállalót eredeti munkaköre mellett vagy eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatok ellátására kötelezheti (átirányítás)*

*Helyi Kollektív Szerződés eltérő rendelkezése hiányában – az átirányítás időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 44 munkanapot; az átirányítás, a kiküldetés a kirendelés és a kölcsönadás együttes időtartama pedig a 110 munkanapot.*

*Az átirányítás a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel nem járhat.*

*Az átirányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.*

*A munkavállalót az átirányítás időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a távolléti díjánál.*

## **VII.**

### **Munkaidő, pihenőidő**

**Teljes munkaidő**  
***Mt. 117/B – 118/A §***

1. A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál a teljes munkaidő - a helyi KSZ-ben külön kiemelt munkakörök kivételével napi 8 óra. A munkaidő heti, havi és féléves munkaidőben is meghatározható.

A heti, havi és féléves munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a helyi KSZ-ben kell szabályozni. A heti, havi és féléves munkaidő keretben foglalkoztatás esetén a napi munkaidő 12 óránál hosszabb és 4 óránál rövidebb nem lehet.

## **Idénymunka**

2. Idénymunka az olyan munkavégzés, amely az előállított áru, vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához, vagy időpontjához kötődik. A szerződő felek kijelentik, hogy a Bútoriparra vonatkozóan idénymunkára érvényes munkaidő-beosztást nem alkalmaznak.

## **Munkaidő-beosztás**

Mt. 119.§ (2) bek., **119§ (3) bek.,**  
**Mt. 120§ (1),** Mt. 124§ (1-2) bek

### 3. Napi munkaidő

Az irányadó napi munkaidőt úgy kell beosztani, hogy hetente két pihenőnap legyen és ebből az egyik vasárnapra essen. Havi, negyedéves és egyenlőtlen munkaidőkeret alkalmazása esetén a helyi KSZ-ben a feltételeket szabályozni kell.

### 4. Egyenlőtlen munkaidő

A rendszeresen ismétlődő időszakos munkaeltolódás esetén a meghatározott munkaidő kereten belül egyenlőtlen munkaidő is elrendelhető.

Egyenlőtlen munkaidő nem lehet kevesebb napi 4 óránál és nem lehet több napi 12 óránál.

Egyenlőtlen munkaidő elrendelésére a helyi KSZ rendelkezhet a vele egy időben a területre vonatkozó munkarendre irányuló szabályozást fel kell függeszteni.

Az elrendelhető munkarend-változást, egyenlőtlen munkaidőkereten belül a munkáltató legalább egy héttel előbb és egy hétre előre köteles közölni a munkavállalóval.

Az érintett munkaterületeken 6 hónap átlagában el kell számolni a munkaidő kerettel. Munkaidő keret a tárgydőszak eszmei munkaidő alapja munkanap x 8 óra. Az egyenlőtlen munkaidő elrendelés módját területre (üzemrész, műhely, stb.) az egység Kollektív Szerződésében kell szabályozni. Az elrendeléssel egyidejűleg a munkáltatói jogokat gyakorló személynek (személyeknek) meg kell határozni a bérelszámolás rendjét is.

## **Munkaközi szünet:**

**Mt. 122§, Mt. 117. § (1) bek. a)**

5. A munkaközi szünet arra szolgál, hogy a munkavállalónak napi munkavégzése közben biztosítja az étkezés, a tisztálkodás és egyéb rövidebb pihenési lehetőséget.

Ha a beosztás szerinti munkaidő, vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a 6 órát meghaladja, valamint minden további 3 óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább 20 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A munkaközi szünet időtartama a munkaidőbe nem számít be, így díjazás nem jár rá, de adható, a helyi KSZ-ben szabályozzák

### **Napi pihenőidő**

#### ***Mt. 123§***

6. A napi munkaidő befejezése és a másnapi munkakezdés között egybefüggő pihenőidő legalább 11 óra; a megszakítás nélküli, a többműszakos munkarendben illetve a készenléti jellegű munkakörökben foglalkoztatott dolgozók esetében ennél rövidebb, de legalább 8 óra.

A munkakörökre vonatkozóan a helyi Kollektív Szerződésben lehet rendelkezni.

### **Heti pihenőnap**

#### ***Tv. 124§ (1) bek.***

7. A munkavállaló részére hetenként 2 pihenőnap jár.  
Munkaidő-keret alkalmazása esetén a heti 2 pihenőnap helyett a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak bele kell esnie.  
Munkaidő-keret alkalmazása esetén a pihenőnap havonta részben vagy egészben összevontan is kiadható; ebben az esetben azonban hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező.

### **Rendkívüli munkavégzés (túlmunka)**

#### ***Mt. 126-127§***

8. Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés.  
A munkaidő-kereten felüli munkavégzés számításánál a fizetett szabadság, betegállomány – ideértve a betegszabadságot is – az állampolgári kötelezettség teljesítése miatt kiesett munkaidőt munkával töltött időnek kell tekinteni.  
A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el.  
A rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni a megkezdése előtt legalább 24 órával.

### **Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határai:**

#### ***Mt. 119 § (3) bek., Mt. 127. § (4) bek.***

9. A munkavállaló heti munkaideje – amibe be kell számítani a rendkívüli munkavégzés időtartamát is – nem lehet több 48 óránál.

Munkaidő-keret alkalmazása esetén a heti munkaidő mértékét a munkaidő-keret átlagában kell figyelembe venni.  
Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa évenként személyre legfeljebb 300 óra.

## **A Szabadság**

### **Mt. 130. §**

8. A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, mely áll alap és pótszabadságból.  
Alapszabadság mértékét az Mt. 131. § alapján kell számítani.

Pótszabadság fajai:

- a) A fiatal munkavállalóknak járó pótszabadság Mt. 132. § (1) bek.
- b) Gyermeknevelési pótszabadság Mt. 132. § (2) bek.
- c) A vak munkavállalók pótszabadsága Mt. 132. § (3) bek.
- d) A földalatti és sugárártalmi pótszabadság Mt. 132. § (4) bek.
- e) A helyi Kollektív Szerződésben (a-d) bekezdésekben felsoroltakon túlmenően egyéb pótszabadságot is megállapíthat.

A munkavállalót alapszabadságon felül a többféle címen járó pótszabadság egymás mellett is megilleti.

### **Szabadság kiadása:**

#### **Mt. 134§**

11. A munkavállalók részére járó alapszabadság háromnegyede a munkavállaló nyilatkozata nélkül legfeljebb két részben a munkáltató által meghatározott, s a munkavállalóval egyeztetett időpontban adható ki. A szabadságot esedékessége évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb tárgyévét követő év június 30-ig Kollektív Szerződés rendelkezése esetén a tárgyévét követő év december 30-ig, illetve a munkavállaló akadályoztatásának megszűnésétől számított 30 napon belül adja ki. (Mt. 134. § (3) szakasza). Az Mt. 132. § (2) bekezdése alapján járó - gyermekek számától függően - pótszabadság kiadása előtt a munkáltató írásban nyilatkoztatja a munkavállalót arról, hogy az e címen járó pótszabadságot házastársa (élettársa) nem vette igénybe, ill. nem veszi igénybe. A szabadság kiadásánál a munkarend (Mt. 135. §, munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

## VIII.

### A munka- és munkával nem töltött idő díjazása

#### Munkabér

##### Mt. 141-142. §

1. A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár. A munkabér utólag illeti meg a munkavállalót. A munkabért a munkáltatónak egy összegben kell kifizetni, de előleg fizetése (Mt. 155. §) megengedett, melynek időpontjáról a helyi Kollektív Szerződés rendelkezhet.

#### Személyi alapbér meghatározása

##### Mt. 144§

2. A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatónál valamennyi munkavállaló részére személyi alapbért kell meghatározni. A személyi alapbér alsó határai - 6/1992./VI.27/ MÜM. rendelet szerinti kategóriákat figyelembe véve a mindenkor érvényes országos minimálbérnek az alábbi szorzószámokkal emelt mértékei

Besorolási kategóriák meghatározásánál végzett munkát kell irányadónak tekinteni.

#### Besorolási tábla és szorzók

##### a.) Fizikai foglalkozásúaknál:

- 51. sz. kódszám /továbbiakban KSZ/ segéd munkások esetén a 1,3 szorosa minimálbér
- 52 sz. KSZ segéd munk. Esetén: a minimálbér 1,5 szerese
- 53 sz. KSZ bet. munka: minimálbér 1,7 szerese
- 54 sz. KSZ bet. munka esetében: minimálbér 1.9 szerese
- 55 sz. KSZ szakmunkások: minimálbér 2,1 szerese
- 56 sz. KSZ szakmunkások: minimálbér 2,3 szorosa
- 57 sz. KSZ mesterszakmunkás: minimálbér 2,5 szerese
- 58 sz. KSZ mesterszakmunkás: minimálbér 3,1 szerese

b.) Szellemi foglalkozásúaknál:

- 11 KSZ vezető I. esetében – minimálbér	4,2 szerese
- 12 KSZ vezető II. és a KSZ termelési irányító	3,8 szorosa
- 21 KSZ termelésirányító I. esetében - minimálbér	3,1 szerese
- 22 KSZ termelésirányító II esetében - minimálbér	2,6 szorosa
- 23 KSZ termelésirányító III minimálbér	2,3 szerese
- 31 KSZ gyakornok esetében – minimálbér	1,8 szorosa
- 33 KSZ gyakornok esetében - minimálbér	2,1 szerese
- 36 KSZ gyakornok esetében - minimálbér	2,3 szorosa
- 32 KSZ munkatárs I esetében - minimálbér	2,1 szerese
- 34 KSZ munkatárs II. esetében - minimálbér	2,3 szorosa
- 37 KSZ munkatárs III. esetében - minimálbér	2,5 szerese
- 35 KSZ főmunkatárs I. esetében - minimálbér	2,7 szerese
- 38 KSZ főmunkatárs II. esetében - minimálbér	3,1 szerese
- 41 KSZ ügyvit. alk. Esetében - minimálbér	1,8 szorosa
- 42 KSZ ügyvit. alk. Esetében - minimálbér	2,1 szerese

## Egyszerűsített besorolási irányelvek

<b>Besoroláshoz figyelembe vehető szempontok:</b>	<b>Munkakör megnevezés</b>	<b>Besorolási kódszám</b>
A begyakorláshoz legfeljebb egy havi idő kell, szakképzettség nem szükséges.	Segéd munkás (normál munkafeltétel)	51
	Segéd munkás (kedvezőtlen munkafeltétel)	52
A munkafogások elsajátításához egy hónapnál hosszabb begyakorlási idő kell, ide célszerű besorolni a nem szakirányú szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkező munkavállalót is.	Betanított munkás (normál munkafeltétel)	53
	Betanított munkás (kedvezőtlen munkafeltétel)	54
A munkafeladatok elvégzéséhez szükséges szakirányú szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkező munkavállalók. Ide kell besorolni azokat is, akik valamely munkakör betöltéséhez, foglalkozás, tevékenység gyakorlásához a szakirányú szakképesítést megszerezték.	Szaktanácsos (normál munkafeltételekkel)	55
	Szaktanácsos (kedvezőtlen munkafeltételekkel)	56
(Országos képzési jegyzékben elismert szakmák)		
Ide kell besorolni az adott munkakör betöltéséhez, foglalkozás, tevékenység gyakorlásához szakiránynak megfelelő mester szakmunkás bizonyítvánnyal, szakirányú technikus képesítéssel rendelkező, valamint a nagy gyakorlati tudású szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkező szakmunkát végző munkavállalókat.	Mester (normál munkafeltételekkel)	57
	Mester (kedvezőtlen munkafeltételekkel)	58

<b>b.) Szellemi foglalkozásúaknál:</b>		
<b>Besoroláshoz figyelembe vehető szempontok (feltételek)</b>	<b>Besorolási osztály és munkakör megnevezés</b>	<b>Besorolási kódszám:</b>
<b>Vezetők</b>		
Ide kell sorolni a gazdálkodó szervezet egységeinek vezetőit és helyetteseit – akik felsőfokú szakmai képesítéssel, ill. főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkeznek.	Vezető I.	11
Ide kell besorolni a szakmai felsőfokú főiskolai, egyetemi végzettségű iroda, osztály és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetőit és helyetteseit.	Vezető II.	12
<b>Termelésirányítók</b>		
Ide kell sorolni a felsőfokú szakmai végzettséggel rendelkező, valamint főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkező üzemegység vezetőt, főművezetőt, művezetőt, műszakvezetőt és azok felsőfokú végzettségű helyetteseit.	Termelésirányító I.	21
Ide kell besorolni a középfokú végzettségű termelésirányítókat a nem szakirányú főiskolai és egyetemi végzettségű főművezetőket, művezetőket ill. az ezzel azonos munkakör betöltőit.	Termelésirányító II.	22
A termelésirányító I. II. kategóriába sorolás feltételeivel nem rendelkező termelésirányítókat kell sorolni.	Termelésirányító III.	23
<b>Szellemi szabadfoglalkozású nem vezető beosztású alkalmazottak</b>		
Ide kell besorolni a szakirányú középfokú végzettségű pályakezdőt (0-1 évig), aki szakterületén önálló munkavégzésre képes.	Gyakornok I.	31
Ide kell besorolni a (0-11 éves) gyakorlati idővel		

rendelkező szakirányú felsőfokú ill. a szakirányú főiskolai és nem szakirányú egyetemi végzettségű munkavállalókat.	Gyakornok II.	33
Ide kell sorolni a nem szakirányú több diplomával rendelkező vagy szakirányú egyetemi végzettségű, idegen nyelvvizsgával, ill. szakirányú egyetemi végzettségű munkavállalót.	Gyakornok III.	36
Ide kell besorolni azt az egy évet meghaladó gyakorlattal rendelkező munkavállalót, aki szakterületére középfokú végzettséggel rendelkezik – feladatait irányítás mellett önállóan képes elvégezni.	Munkatárs I.	32
Ide kell sorolni az 1 év feletti gyakorlati idővel rendelkező középiskolai végzettségű és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami végzettségű munkavállalót	Munkatárs II.	34
Ide kell sorolni az (1-3 év) közötti gyakorlattal rendelkező főiskolai, egyetemi végzettséggel érdemi munkát önálló felelősséggel ellátókat (osztály vagy ennek megfelelő szervezetben dolgozó mérnök, jogász, közgazdász, stb.)	Munkatárs III.	37
Ide kell sorolni a három évet meghaladó nagy gyakorlattal rendelkező középiskolai végzettséggel és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képesítéssel rendelkezőket, ill. a nem szakirányú főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkező munkavállalókat.	Főmunkatárs I.	35

A nagy szakmai gyakorlattal rendelkező kiemelkedő teljesítményt nyújtó, a munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú főiskolai, egyetemi végzettségű munkavállalókat ebbe a kategóriába kell sorolni.	Főmunkatárs II.	38
<b>Ügyviteli alkalmazottak</b>		
Ide kell sorolni az ügyviteli jellegű munkákat ellátó egy év alatti gyakorlattal és középiskolai végzettséggel rendelkező munkavállalókat.	Ügyviteli gyakornok	41
Ide kell besorolni az egy év feletti gyakorlattal rendelkező ügyviteli feladatokat (független az iskolai végzettségtől) ellátó munkavállalókat.	Ügyviteli munkatárs	42

A munkakör betöltéséhez szükséges képesítési követelményeket a helyi Kollektív Szerződésben tovább lehet szabályozni.

Az előzőekben meghatározott személyi alapbértől a (helyi) Kollektív Szerződés magasabb alapbért is meghatározhat.

Ahol a jelenlegi minimálbér magasabb a helyi Kollektív Szerződésben ott a Szakmai Kollektív Szerződés mértékére visszamódosítani nem lehet.

### **Teljesítménykövetelmény alkalmazása**

#### ***Mt. 143. § (2) bek.***

- Azokon a termelőterületeken, ahol annak reális feltételei megteremthetők teljesítménykövetelmény alapján történő munkadíjazás is alkalmazható. Ha a teljesítmény követelmény teljesítése jelentős részben nem csak a munkavállalón múlik, úgy garantált bért kell megállapítani, összegét a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni. Személyi alapbérként, illetve teljesítmény bérként a meghatározott feltételeknek megfelelően ( Mt. 144. §. (1) bek.) legalább a Fa- és Bútoripari Szakmai Kollektív Szerződés besorolási tábla szerinti minimálbér jár. Egyedi mentesség birtokában a helyi Kollektív Szerződés szerinti minimálbér jár.

Sorozattermelésnél a meghatározott teljesítménykövetelményt az alkalmazásba vételt megelőzően legalább tíz nappal írásban az érintett munkavállalók tudomására kell hozni. Egyedi munkáknál az alkalmazásba vétel előtt legalább 5 nappal kell írásban az érintett munkavállalók tudomására hozni a teljesítmény követelményt. Az érintett üzembrészben az írásbeli kifüggesztés tudomásra hozásnak tekintendő.

A megállapított és alkalmazásba vett teljesítménykövetelményt, az alkalmazásba vételtől számított hat hónapon belül szigorítani nem lehet.

Egyedi munkáknál az alkalmazásba vételtől számított egy hónapon belül nem lehet szigorítani.

A teljesítménykövetelmény-változtatás tudomásra hozását ugyanúgy kell eszközölni, mint az alkalmazásba vételt.

### ***Rendkívüli munkavégzés pótléka***

#### ***Mt. 147. §***

4. A munkabeosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke 50%.  
A pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke, ha helyette másik pihenőnapot biztosítanak, 50%, ellenkező esetben 100%.

### ***Műszakpótlék***

#### ***Mt. 146. § (1,2,3) bek.***

5. A többműszakos munkarendben dolgozó részére műszakpótlék jár
  - délutáni műszakban minimum 20 %
  - éjszakai műszakban minimum 35 %

A többműszakos munkaidő-beosztás esetén a 14.00 - 22.00 óráig végzett munka délutáni munkának, míg éjszakai munkának a 22.00 órától 06.00 óráig terjedő időszak, illetőleg az utolsó műszak minősül.

A többműszakos munkaidő-beosztásnál a munkavállalót délutáni, éjszakai pótlék a különböző műszakba eső arányos műszakpótlék illeti meg, melynek számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére.

### ***Készenléti idő díjazása***

#### ***Mt. 148. §***

6. ha a munkavállaló számára a munkáltató készenléti szolgálatot rendel el, a készenléti időre
  - lakáson töltött készenlét esetén legalább 25 %-nak
  - munkahelyen töltött készenlét esetén legalább 50 %-nak megfelelő személyi alapbér jár.

## **Betegszabadság idejére fizetendő díjazás**

### ***Mt. 137. § (3) bek.***

7. A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére a távolléti díj 80 %-a jár. Ettől a felek helyi Kollektív Szerződésben pozitív irányban eltérhetnek.

## **Állásidőre járó díjazás**

### ***Mt. 150. § (2) bek.***

8. A munkáltató működési körében felmerült olyan rövidebb időtartamok, amelyek alatt nem tud a munkavállalónak munkát biztosítani, abban az esetben:
- Az érintett munkavállalónak kiadhatja az éves rendes szabadságát (figyelemmel az idevonatkozó előírásokra)
  - A helyi Kollektív Szerződés szabályozása értelmében - megváltoztathatja a munkarendet.
  - Az *Mt. 83/A és Mt. 106.§-ban* foglaltaknak megfelelően kötelezheti a munkavállalót arra, hogy munkakörébe nem tartozó munkát lásjon el, vagy más munkáltatónál végezzen ideiglenesen munkát.
- Amennyiben ezekkel a lehetőségekkel nem élt, a munkavállalók részére állásidőre járó díjazást köteles fizetni.
- A kiesett munkaidőre (állásidő) munkavállalót a személyi alapbére illeti meg.

## **Átlagkeresettel történő díjazás**

### ***Mt. 152. §***

### **Átlagkereset számítása**

9. ***Mt. 152. §*** A munkavállalót átlagkeresettel kell elszámolni, minden olyan esetben, amikor az Mt. az átlagkeresettel való díjazást írja elő.
- Ennek megfelelően a munkavállaló részére átlagkereset jár:
- terhes nő állapotára való tekintettel ideiglenesen más munkakörbe, vagy más munkafeltételek közé való helyezése esetén a munkabér nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél Mt. 85. § (1-2) bekezdés.
  - A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével megszűnő munkaviszonyok esetén a munkavállalóknak járó - a felmondási idő munkavégzés alóli felmentésének idejére (Mt. 86/A. §)
  - Határozott idejű munkaviszony határozott idő előtti munkáltatói megszűnése esetén a hátralévő idő, max. egy évi idő átlagkeresettel való kifizetése. (Mt. 88. §)
  - Munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli kötelező felmentés időtartamára (Mt. 93. § (3) bek.)
  - A végkielégítés összegének meghatározása (Mt. 95. §)
  - A munkavállaló rendkívüli felmondása esetén fizetendő felmondási pénz és végkielégítés összegének meghatározása (Mt. 96. § (6) bekezdés.
  - Jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállalónak a bíróság jogerős döntését követően járó kifizetés összegének megállapítása (Mt. 100. §(4) és( 7)bek.)

- A munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén kiszabható kártérítés megállapítása (Mt. 101. §(1) és (2) bek.
- A munkavállaló, illetve a munkáltatói kártérítési összeg megállapításának alapja (Mt. 167. § és 179. §)
- Vezető munkajogi, anyagi felelősségének összegszerű alapja (Mt. 193. §)
- Az önkéntes és kihelyezett véradás idejét és díjazását a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.

10. Az átlagkereset számításánál az Mt. 152. § (2-5) bekezdésében előírtaknak megfelelően kell eljárni.

### **Távolléti díj fizetésének esetei**

11. A munkavállaló részére az Mt-ben előírt esetekben távolléti díjat kell fizetni a munkaidőből kieső törtidőre a következők szerint:

- Állampolgári kötelezettség teljesítése,
- Közeli hozzátartozó halála miatt esetenként legalább két munkanapra,
- Kötelező orvosi vizsgálat idejére a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is a teljes időtartamra,
- Véradás miatt távol töltött idejére, munkahelyen kívül szerzett véradás esetén legalább 4 órára,
- Munkaszüneti nap miatt kieső időre,
- Alap és pótszabadság idejére,
- Munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli mentesség idejére (kivéve – felmondás esetén a felmentési idő),
- Elháríthatatlan ok miatt (igazolt kiesés idejére legfeljebb egy munkanapra),
- Szakszervezeti tisztségviselők által ténylegesen igénybe vett munkaidő kedvezmény idejére (a pénzben megváltott kedvezmény átlagkeresettel számolandó).
- *Más munkakörbe átirányított illetve más munkahelyre kirendelt dolgozó bérezése – eltérő megállapodás hiányában – a távolléti díjnál nem lehet kevesebb. (Mt. 83/A§; Mt.106§)*

### **Távolléti díj megállapítása**

Távolléti díj megállapításánál az Mt. 151/A §-a és az 1997. Évi LI törvény 20-21. §-ának rendelkezéseit kell figyelembe venni.

### **Munkabér kifizetése**

#### ***Mt. 155. §***

12. A munkavállaló részére járó munkabért a tárgyhónapot követő hó 10. napjáig ki kell fizetni. Ezt a kifizetési határidőt túllépni nem lehet. Késedelem idejére (Mt. 159. §) a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

Helyi Kollektív Szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabér kifizetése a munkavállaló bankszámlájára utalással is teljesíthető.

**Jogalap nélküli, illetve tévesen kifizetett munkabér**  
***Mt.162.§ (1) bek.***

- 13.A munkabér, vagy egyéb díjazás jogalap nélküli, illetve téves kifizetése esetén a munkavállalót 60 napon belül lehet írásban felszólítani a visszafizetésre. Ennek elmulasztása, illetve a határidő túllépése a visszakövetelésre jogvesztést jelent. Ha a téves kifizetés a munkavállaló hátrányára történt az őt megillető munkabért, díjazást 5 munkanapon belül ki kell fizetni részére.

**Béripolitikai célkitűzések**

- 14.A munkáltatóknál a keresetfejlesztés mértékét, ezen belül az alapbéresítést, az ösztönzés formáját célját és a végrehajtás-időpontját a helyi Kollektív Szerződésben minden év I. negyedév végéig meg kell határozni.

**IX.**

**Béren felüli juttatások**

**Munkahelyi étkeztetés:**

***Mt.165. § (1) bek.***

1. A szerződés hatálya alá tartozó azonban munkáltatóknál, ahol a étkeztetés feltételei megvannak, vagy megteremthetők, a munkavállalók részére - térítés ellenében - napi egyszeri meleg étkezési lehetőséget kell biztosítani. Ahol az étkezés feltételei nem biztosíthatók ott a munkavállalók részére étkezési hozzájárulást kell fizetni. Az étkezési térítés mértékét, valamint pénzben történő megváltás összegét, az étkezésre vonatkozó szabályokat a helyi Kollektív szerződésben kell rögzíteni.

**Munkaruha-juttatás:**

***Mt.165. §(2) bek.***

2. A szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál a ruházat nagy mértékű elhasználódása, szennyeződése miatt munkaruhát kell biztosítani, az adó, adószabályok figyelembevételével.(Adómentes: VTSz 6101, 6102, 6203, 6204) A munkaköröket, kihordási időt munkaruha tisztítását a helyi KSZ-ben kell meghatározni. A munkaruha-juttatás pénzübeni megváltás útján is történhet.

### **Egyéb juttatások, támogatások mértéke:**

#### **Mt.165. §.**

3. A munkahelyi étkeztetés és a munkaruha-juttatáson kívül egyéb szociális, kulturális, egészségügyi juttatások mértékét a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni.

### **Törzsgárda:**

4. A szerződést aláíróknál, ahol az jelenleg is érvényben van, a törzsgárda tagság elismerésének szabályait a helyi Kollektív Szerződésben kell rögzíteni.

### **Üdülő:**

5. A munkáltató a tulajdonát képező üdülők és egyéb szociális, kulturális létesítmények hasznosítása tekintetében az Mt. 65. § (1) pontjában meghatározott ÜT jogkörön túl a döntések előtt a helyi szakszervezetekkel is köteles egyeztetni.

A munkáltató az üdülőt, a szakszervezet munkahelyi szervezetének véleményével idegenítheti el.

Az üdültetés (csere üdültetés is) formáit és összes feltételeit (beutalás rendje, térítés mértéke stb.) a helyi szakszervezetekkel együtt kell szabályozni.

### **Munkabérelőleg:**

6. Erre a célra a gazdálkodó szervezetnél a – bérköltség függvényében – minimum – az éves bérköltség 1 %-ának megfelelő keretet lehet biztosítani. Jogosultságot az egy fő részére adható munkabérelőleg összegét, gyakoriságát, havi felhasználás mértékét külön kell szabályozni.

### **Segély:**

7. A munkáltatók támogatják a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A gazdasági tervben erre a célra tervezett összegből segélykeretet képeznek. A keretből a rendkívüli élethelyzetbe kerülő vagy egyéb okok miatt rászoruló munkavállalókat, nyugdíjasaikat segítik.

A felhasználás főbb elveit külön kell szabályozni úgy, hogy a felhasználási célok meghatározásában az érdekképviselőnek biztosítva legyen a közreműködése.

### **Lakásépítési és vásárlási támogatás:**

8. A munkáltatók gazdasági lehetőségeik függvényében lakásépítés, vásárlás céljára kölcsönt biztosíthatnak. A lakásépítés, vásárlás, komfortosításához nyújtott támogatás mértékét a helyi KSZ-ben, feltételrendszerét külön szabályzatban kell rögzíteni.

## X.

### A munkavállaló kártérítési felelőssége

#### **Kártérítés mértéke:**

***Mt. 167. § (2) bek.***

1. Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló - a raktárosok és a bútorboltok vezetőinek kivételével maximum 3 havi átlagkeresetéig felelős.

#### **Leltárhiányért való felelősség:**

***Mt. 170. §***

2. A raktárosok és a bútorboltok vezetőire vonatkozó leltárhiányért való felelősség szabályait, a felelősség mértékét - az Mt.170 – 170/D § előírásainak figyelembe vételével - a vállalati (helyi) Kollektív Szerződésben kell szabályozni, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

## **XI.**

### **Záró rendelkezések**

1. Jelen szakmai Kollektív Szerződésben foglaltaktól a helyi Kollektív Szerződések és ezek hiányában az üzemi megállapodások csak a munkavállalókra kedvezőbben térhetnek el. Ellenkező esetben jogvita ideje alatt a vonatkozó kérdésekben a Szakmai Kollektív Szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.
2. Azokat a munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelessége a Szakmai Kollektív Szerződés alkalmazása, valamint a szakszervezeti bizalmiakat (tisztviselőket) az érintett feleknek el kell látni a Szakmai Kollektív Szerződés egy-egy példányával.
3. Jelen Kollektív Szerződésben illetve üzemi megállapodásokban nem szabályozott kérdések tekintetében a Munka Törvénykönyve rendelkezései és a helyi Kollektív Szerződésben foglaltak az irányadók.
4. A módosításaival egységes szerkezetbe foglalt - szakmai Kollektív Szerződés az aláírással egy időben lép hatályba.
5. A tagvállalatok által kért egyedi mentességeket a 2. sz. melléklet tartalmazza.

Budapest, 1999. november

Aláírva: 2002. március 28.

**Kálmán István**  
Magyar Bútor és Faipari  
Szövetség  
Elnöke

**Varga Imre**  
Fa- és Bútoripari Dolgozók  
Szakszervezetének  
Titkára

1. sz. melléklet

**A Sztrájk szabályai (1989.VII.Tv)**

1. Amennyiben az VI. fejezet 1/b. pontban lefolytatott Egyeztető Tárgyalások 7 napon belül nem vezetnek eredményre, sztrájk kezdeményezhető. 2. § /1/ a.
2. A sztrájk elhatározás (1.pont) és tényleges megkezdése között 5 munkanapnak kell eltelnie.
3. Maximum 2 órás figyelmeztető sztrájk tartható, melyre a munkáltató a sztrájkban résztvevő dolgozók átlagkeresetét fizeti. 2. §/3/ ideértve az Egyeztető Tárgyalások első 7 napján tartottat is.
4. Szolidaritási sztrájkot csak a szakszervezet kezdeményezhet, ebben az esetben az előzetes bejelentés mellett az egyeztetés mellőzhető.
5. Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató évente maximum 3 munkanapra a dolgozók távolléti díjának 70%-át fizeti.
6. Jogszerűtlen sztrájk esetén a munkáltató a dolgozókat a kiesett munkaidő ledolgozására kötelezheti.  
Sztrájk esetén a további és elégséges működtetési feltételekhez tartozó munkaköröket a helyi Kollektív Szerződés tartalmazza
8. A sztrájkban részt nem vevő dolgozók átlagkeresettel számolt munkabérét - minden esetben ki kell fizetni - akkor is, ha munkaterületén, munkakörében a munkáltató a munkavégzést megtiltotta.
9. A sztrájk lefolytatásával kapcsolatos egyéb kérdések:
  - ☉ a sztrájk alapját képező követeléseket írásba kell foglalni,
  - ☉ az érintett dolgozókkal ismertetni kell az egyeztető eljárás eredménytelenségének körülményeit és a megfogalmazott követeléseket
  - ☉ a fentiek alapján kell dönteni az érintett dolgozóknak sztrájk belépéséről,
  - ☉ ha a sztrájk mellett döntenek, sztrájkbizottságot kell választani, amely felelős a sztrájk lefolytatásáért, képviseli a sztrájkolókat, a sztrájk ideje alatti tárgyalásokon a személyi és vagyonbiztonság érdekében megszervezi a sztrájkórséget,
  - ☉ a sztrájkbizottság értesíti a munkáltatót a sztrájkról szóló döntésről,
  - ☉ amennyiben nem a szakszervezet kezdeményezi a sztrájkot, a sztrájkbizottság köteles a szakszervezetet értesíteni,
  - ☉ a sztrájk során elért megállapodásokat írásban kell rögzíteni,
  - ☉ a sztrájk ideje alatt a törvény erejénél fogva az egyeztető tárgyalások folytatása kötelező, melyekről jegyzőkönyvet kell készíteni. A jegyzőkönyv tartalmazza az egyeztetés időpontját, helyét, a résztvevők névsorát, a követeléseket, az előterjesztett bizonyítékokat és okmányokat, a tárgyalás eredményét és a résztvevők aláírását,
  - ☉ amennyiben a sztrájkot nem a szakszervezet kezdeményezte, a tárgyalások eredményéről a szakszervezetet is haladéktalanul értesíteni kell.

2. sz melléklet

### **Az egyedi mentességekre vonatkozó engedélyek**

VIII. fej. 2. Pont foglaltak alsó határa

Vélemény-eltérés miatt

A **Balaton Bútorgyár Rt.**-ra nem terjed ki.

Aláírva: Budapest, 2002. március 28.

**Kálmán István**  
Magyar Bútor és Faipari  
Szövetség  
Elnöke

**Varga Imre**  
Fa- és Bútoripari Dolgozók  
Szakszervezetének  
Titkára