

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Változásokkal egységes szerkezetben

2021.

Bevezetés

Jelen Kollektív Szerződés létrejött egyrészről a Waberer's-Szemerey Logisztika Kft. (székhely: 3527 Miskolc, Fonoda u. 1.) mint munkáltató, másrészről a Teherfuvarozók Európai Szakszervezete (TESZ) mint erre jogosult érdekképviselői szerv, továbbiakban szakszervezet között azzal a céllal, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. tv., valamint az Európai parlament és Tanács mindenkor hatályos tartalmú 561/2006/ EK rendelete, valamint a 2001. évi IX. törvénnyel beiktatott AETR egyezmény alapján szabályozza:

- a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget
- a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével, megszüntetésével kapcsolatos magatartását.
- a felek kapcsolattartásának rendjét.

Jelen Kollektív Szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja. Jelen Kollektív Szerződés az Mt. XIX. és XX. fejezetének rendelkezéseitől nem térhet el, de ott ahol a jogszabály eltérést enged, ott az Mt. 2. és 3. részében foglaltaktól a felek eltérhetnek.

A Kollektív Szerződés személyi hatálya nem terjed ki a vezető állású munkavállalókra.

A munkáltatót az automotív operációban(Győr) foglalkoztatott, meghatározott munkavállalók esetében már nem kötelezi a jogutódlással átvett munkavállalók tekintetében a jogelőző munkáltató kollektív szerződésének fenntartása a jogszabályban meghatározott határidővel, így ennek lejártát követően alkalmazandó a jelen Kollektív szerződés ezen hivatkozott munkavállalók vonatkozásában a benne írt módosításokkal, ugyanis a jelen Kollektív szerződés

2017-ben jött létre és akkor még nem kellett a létrehozásánál figyelembe venni az automotiv(Győr) operációt.

A jelen Kollektív szerződés 2017.03.29-én lépett hatályba és az azt kötő felek azt 2021.05.01-jei hatállyal módosítják és a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalják.

I. ÁLTALÁNOS RÉSZ

I.1. A Kollektív Szerződés személyi hatálya

A Kollektív Szerződés hatálya kiterjed az aláíró munkáltatóra, a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra – kivéve a vezető állású munkavállalókat - , a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezések hatálya a kollektív szerződést aláíró felekre. A vezető állású munkavállalókat a Munkáltató mindenkor SZMSZ-e jelöli ki.

I.2. A Kollektív Szerződés időbeli hatálya

E Kollektív Szerződés határozatlan időtartamra jön létre.

A jelen változásokkal egységes szerkezetbe foglalt Kollektív Szerződés hatályba lépésének napja: 2021. május 1.

Annak érdekében, hogy a Kollektív Szerződés rendelkezéseit a munkavállalók illetve a munkáltatói jogokat gyakorló vezetők megismerhessék, a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Kollektív Szerződés egy-egy másolati példányát a szakszervezet által megjelölt tisztségviselők számára, valamint valamennyi szervezeti egység vezetőjének kiadja, a Kollektív Szerződés hatályba lépését legalább 10 nappal megelőzően és a Kollektív Szerződést a helyben szokásos módon kihirdeti, amely Kollektív Szerződés így a kihirdetéssel lép hatályba

I.3. A Kollektív Szerződés felmondása

A Kollektív Szerződést a szerződő felek 6 (azaz hat) hónapos határidővel, indokolással mondhatják fel.

A felmondást írásban kell közölni a másik fél képviselői jog gyakorlására jogosult vezetőjével. Amennyiben a felmondás jogát olyan szakszervezet gyakorolja, amely a Kollektív Szerződés megkötésében nem vett részt, de annak hatálya alatt szerződéskötésre jogosulttá vált, a felmondást valamennyi szerződő féllel - a fentiekben szabályozott felmondási idő betartásával - köteles közölni.

Amennyiben a felmondó fél valamelyik féllel szemben nem tartja be a felmondási jog gyakorlására, illetve a felmondási időre vonatkozó szabályokat, a felmondás érvénytelen.

I.4. A Kollektív Szerződés módosítása

A Kollektív Szerződés-t kötő felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződés módosítását bármelyik fél kezdeményezheti.

A módosítást írásban kell kezdeményezni, melyben a kezdeményező fél köteles megjelölni a módosítani tervezett rendelkezéseket, vagy tárgyköröket, valamint a módosításra irányuló kezdeményezés indokait. A kezdeményező fél jogosult arra, hogy a kezdeményezéshez konkrét módosítási javaslatot (szövegtervezetet) mellékeljen.

A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kezdeményezésnek a másik fél részére történő átadásától számított 15 napon belül egyeztető bizottságot hoznak létre. Az egyeztető bizottság - létrejöttétől számított 15 napon belül - köteles az egyeztetést megkezdeni.

A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az első egyeztető tárgyaláson közösen megállapítják és rögzítik legalább:

- az egyeztetés tárgyát képező főbb témaköröket,
- a módosítási javaslatok elkészítéséhez szükséges adatszolgáltatási kötelezettségeket, azok teljesítésének határidejét,
- a felek módosítási javaslatai elkészítésének, illetve a másik fél részére történő átadásának határidejét, és
- a következő egyeztető tárgyalás időpontját.

A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy minden egyeztető tárgyaláson rögzítik:

- a következő tárgyalás időpontját, illetve
- azokat az adatszolgáltatásra, javaslatok, észrevételek közlésére vonatkozó kötelezettségeket, a teljesítésre vonatkozó határidőkkel együtt, amelyeket a feleknek a következő tárgyalás időpontjáig teljesíteniük kell,

- azokat az újabb témaköröket, amelyekre vonatkozóan az egyeztetés keretét kiterjesztették, a tárgyalásaik eredményeként.

A szakszervezet a saját működési szabályai szerint, saját szervezete útján gondoskodik arról, hogy az egyeztetés keretében kifejtett álláspontokat, javaslattervezeteket a munkavállalók megismerhessék, és arra - a szükséges keretek között - észrevételeiket megtehessek.

II. MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

II.1. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A Munka Törvénykönyve 272. §. (4) pontja által szabályozott kérdésekben, a szakszervezetek írásban kérnek tájékoztatást. A munkáltató a vonatkozó intézkedéséről és annak indoklásáról a szükséges adatok rendelkezésre bocsátásával 10 munkanapon belül írásban ad tájékoztatást, de a szakszervezetek kötelesek az Mt. 234.§ rendelkezéseit betartani.

II.2. Az érdekképviseltek működési feltételei

A szakszervezet munkahelyi szerveinek zavartalan és folyamatos működéséhez a feltételeket térítésmentesen a Waberer's International Nyrt. biztosítja (irodahelyiség, iroda-berendezés, telefon, irodaszerek, fűtés, világítás, fax, fénymásoló).

A szakszervezetnek nyújtott juttatásokat a Waberer's International Nyrt. a szakszervezettel külön megállapodásban rögzíti, mely megállapodás nem része a Kollektív Szerződésnek, a Kollektív Szerződés eljárási szabályai a külön megállapodásra nem irányadók.

Legkésőbb, minden tárgyhónap utolsó munkanapján a Szakszervezet közli a munkáltató vezetőjével a tárgyhónap során esedékessé vált új belépők névsorát, a tagdíjak levonásának gördülékeny kezelése céljából.

A tagdíj fizetés önkéntességéről szóló tv. előírásai alapján a tagdíjak levonhatóságát a Munkáltató csak úgy tudja biztosítani, ha a szakszervezeti tag munkavállaló a Munkáltatónak a tagdíj levonásához önkéntes és írásbeli meghatalmazást ad.

II.3. Szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye

A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezményt a megállapodást kötő szakszervezet a munkáltatónál nem vesz igénybe. A munkáltatónál a tagjai után a szakszervezetet megillető munkaidő kedvezményt a szakszervezet a Waberer's International Nyrt.-nél veszi igénybe.

Erre vonatkozóan a Munkáltató, a Szakszervezet és a Waberer's International Nyrt. külön három oldalú megállapodást kötnek, illetőleg amennyiben már létezik ezen megállapodás, úgy a jelen Kollektív Szerződést aláíró Munkáltató a jelen Kollektív Szerződés aláírásával azt magára nézve kötelezőnek ismeri el. Amennyiben a Waberer's International Nyrt. ezen külön megállapodást nem írja alá, felmondja, vagy nem hajtja végre az abban vállaltakat, úgy a szakszervezet jogosult az őt megillető munkaidő kedvezményt a Munkáltatóknál igénybe venni. A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkaidő kedvezmény felhasználását a szakszervezet személyre szólóan jogosult havi, negyedéves, féléves vagy éves időkeretben meghatározni. Ezen belül lehetősége van a konkrét igénybevételi időpontok megállapítására is. A munkaidő-kedvezményt tartalmazó ütemtervet legkésőbb az első esedékes igénybevétel napját megelőző 30 nappal korábban kell a munkáltatónak átadni.

A szakszervezet tárgyév január 1-jén fennálló a munkaidő-kedvezmény meghatározásának alapját képező taglétszámáról legkésőbb tárgyév január 31. napjáig tájékoztatják a munkáltatót írásban.

A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe és azt megváltani nem lehet. A tárgyévben igénybe nem vett munkaidő kedvezmény nem vihető át a következő évre.

A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden három szakszervezeti tag után havi 2 óra.

II.4. A szakszervezeti propaganda formái

A munkáltató biztosítja, hogy a szakszervezet által szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a társaságnál szokásos módon (TÉMA Magazin, Szakszervezeti Hírlevél, hirdetőtábla, sokszorosítás, weboldal, intranet, valamint oktatási napon) közzétegye.

A propaganda során tilos a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a veszélyeztetése és a személyhez fűződő jogok megsértése.

II.5. Szakszervezeti tagdíj munkabérből való levonása, a szakszervezet vagyonának őrzése

A munkáltató köteles térítésmentesen a szakszervezeti tagdíjat a szakszervezeti tagok havi munkabérből levonni, és azt a munkavállalók havi bérfizetési napján a szakszervezet által megadott bankszámlára utalni. A munkavállaló nevét és levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket havonta összeállítja és az érdekképviselőt rendelkezésére bocsátja. A tagdíjat első ízben a belépés hónapjában kell levonni a munkaviszony megszűnésének hónapjáig eltelt időszakban.

A szakszervezet a jegyzéket és a nyilvántartott tagságát összeveti és amennyiben eltérést tapasztal, úgy azt jelzi a munkáltató felé.

III. MUNKAVISZONY

III. 1. Próbaidő

A – munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a - munkaviszony kezdetétől számított 6 hónap próbaidőnek minősül.

III.2. Azonnali hatályú felmondás minősített esetei

A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetve a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást tanúsít, különösen:

A munkáltató, ha:

- nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés jogszabályban meghatározott feltételeit,
- az esedékes munkabért jogalap nélkül csökkentett mértékben fizeti ki,
- a munkabér és egyéb bérjellegű járandóságok kifizetésénél naptári éven belül ismételten 5 napot meghaladó késedelembe esik,
- jogait rendeltetésellenesen gyakorolja (megsérti a Kollektív Szerződésben, Mt-ben, illetve más munkaviszonyhoz kapcsolódó jogszabályban, a munkáltató által kiadott belső szabályokban, utasításokban előírtakat).

A munkavállaló, ha:

- munkavégzés céljával önhibájából munkára képtelen állapotban jelenik meg, vagy munkaidő alatt alkoholos állapotba vagy egyéb kábító hatású anyag befolyása alá kerül vagy - függetlenül az alkoholos állapotba vagy egyéb kábító hatású anyag befolyása alá kerülés időpontjától - ilyen állapotban végez munkát;
- önmaga vagy más egészségét vagy testi épségét szándékosan veszélyezteti,
- üzleti titkot, valamint a munkáltatóüzleti érdekeit sértő, alapvető fontosságú információkat arra illetéktelen harmadik személynek átad vagy közöl,
- olyan magatartást tanúsít szándékosan, amely másokban a munkáltató helytelen megítélésére vezethet és jogos gazdasági érdekeinek a megsértését eredményezheti, illetőleg a munkáltató képviselőjének a személyhez fűződő jogait sértheti, valótlan tényt állít, így különösen pl: ezekre alkalmas kifejezéseket oszt meg vagy posztol közösségi médiában;
-
- a munkáltató vagy bármely munkavállaló sérelmére bűncselekményt követ el,
- jogait rendeltetésellenesen gyakorolja,
- a munkáltatóval kötött külön megállapodást, a munkáltató által kiadott utasításokat megszegi,
- számviteli, bizonylatolási, pénzkezelési, okirat kezelési szabályokat megsérti, elszámolási kötelezettségének felszólítás ellenére határidőre nem tesz eleget,
- további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít a munkáltatónak történő bejelentés nélkül, vagy a munkáltatói tilalom ellenére,
- gépkocsivezető munkakörben egy naptári éven belül több mint három önhibás balesettel egyenként legalább 300.000.- Ft összegű kárt okoz a munkáltatónak vagy harmadik személynek.

III.3. További munkaviszony létesítésének szabályai, összeférhetetlenség és tisztességtelen piaci magatartás tanúsítási tilalom

A munkavállaló a munkajogviszony fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt (megbízási jogviszony, vállalkozási jogviszony, egyéni vállalkozói munkavégzés, bedolgozói jogviszony, munkavégzési kötelezettséggel is járó gazdasági társasági tagság, vagy ilyen kötelezettséggel is járó szövetkezeti tagsági viszony vagy ezekkel egy megítélés alá eső jogviszony) csak akkor létesíthet, ha a további jogviszony létesítése előtt azt bejelenti a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Az írásbeli bejelentés a külön utasításban kiadott összeférhetetlenségi nyilatkozat kitöltésével történik.

A munkáltató a fentiekben túl indokolt esetben is jogosult ismételt nyilatkozattételre felhívni a munkavállalót azzal, hogy a munkáltató ezen jogait visszaélésszerűen nem gyakorolhatja. A munkavállaló pedig köteles bármilyen összeférhetlenségi helyzet írásban önkéntesen jelezni a munkáltatónak. Amennyiben a munkavállaló felhívást kap, úgy a külön utasításban megjelölt időintervallumon belül köteles helyes és valós tartalmú nyilatkozatot tenni. A nyilatkozattétel elmulasztása vagy annak tartalmi valótlansága munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségszegésnek minősül. A nyilatkozattételi kötelezettsége kiterjed a közeli hozzátartozói esetében arra is, hogy a hozzátartozó vagy közeli hozzátartozó munkaviszonyban vagy egyéb jogviszonyban áll a munkáltatónál vagy vele egy konszolidációs körbe tartozó más vállalkozásnál, a munkáltatóval vagy vele egy konszolidációs körbe tartozó más társasággal rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más vállalkozásnál, versenytársnál.

A bejelentésnek tartalmaznia kell a munkavállaló által végzendő tevékenység leírását olyan mértékben, amelyből a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapíthatja, hogy a létesítendő jogviszony tekintetében szükséges-e a létesítés megtiltásának a lehetőségével élnie, illetve tartalmaznia kell azt, hogy a létesítendő jogviszonyban a munkaidő (a tevékenység végzésére fordított idő) részben vagy egészben érinti-e a munkavállaló munkáltatóval fennálló munkaviszonyában irányadó munkaidőt.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a további jogviszony létesítését megtilthatja, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére kötelezheti különösen a következő esetekben:

- Ha a további munkavégzés a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ilyennek minősül különösen, ha a munkavállaló olyan tevékenységben vesz részt, amelyet a munkáltató üzletszerűen végez, vagy

az a szervezet, amelynek a munkavállaló a munkát végezni kívánja (végzi) a munkáltató versenytársa, illetve üzleti partnere.

- Ha a munkavállaló a további jogviszonyból eredő kötelezettségét oly módon fejt ki, hogy az a munkáltatónál folyó munkavégzés rendjét, a munkáltató működését, a munkavállaló munkatársait munkavégzésükben zavarja.
- Amennyiben a további munkavégzés ideje részben vagy egészben egybeesik a munkavállaló munkaidejével, a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlója írásbeli megállapodásban kötelesek rögzíteni, hogy a munkavállaló milyen időtartamban mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, ezen időtartamra a munkavállalónak jár-e díjazás, és az milyen mértékű.
- Amennyiben a munkavállaló a megállapodást nem köti meg, vagy a megállapodás rendelkezéseit megszegi, a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítést megtiltani, illetve annak megszüntetésére kötelezheti a munkavállalót.

A munkáltató a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének megtiltását, illetve a fennálló jogviszony megszüntetésére irányuló felszólítását írásban, indokolással ellátva köteles a munkavállalóval közölni.

A fennálló jogviszony megszüntetésére irányuló felszólításban a munkáltató köteles határidőt kitűzni a jogviszony megszüntetésére. Amennyiben a munkáltató által kitűzött határidő alatt a további jogviszony tényleges megszüntetése nem eszközölhető, (például a további munkaviszonyban a felmondási ideje hosszabb, vagy a munkavégzés megszüntetéséhez társasági szerződés módosítására, vagy a gazdasági társaság taggyűlésének, közgyűlésének összehívása szükséges) a munkavállalónak igazolnia kell, hogy a határidőn belül a megszüntetés érdekében szükséges intézkedést megtette.

Amennyiben a munkavállaló a munkáltató intézkedését sérelmesnek tartja, az általános szabályok szerint van helye munkaügyi jogvitának, mely megindításának az intézkedés megtételére halasztó hatálya nincs.

Felek megállapodnak, hogy a munkavállaló a munkaviszonyának bármilyen okból történő megszűnése esetén tisztességtelen piaci magatartás útján nem vesz rá mást a munkáltató és a vele egy konszolidációs körbe bevont leányvállalatok személyi állományába tartozó munkavállaló alkalmazására és nem is tesz erre kísérletet. E tilalom vonatkozik arra az esetre is, ha a munkavállaló nem maga,

hanem más személy útján valósítja meg ezt a magatartást. Munkavállaló köteles az e kötelezettsége megszegésével a Társaságnak okozott kárt megtéríteni.

III.4. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A Felek megállapodnak, hogy az elmúlt időszak eseményei alapján szükséges, hogy rugalmasabb munkaszervezés legyen végrehajtható, ezért a jelen Kollektív szerződéssel eltérnek az Mt. 53.§ (2) bekezdésétől az Mt. 57.§ alapján és megállapodnak, hogy **a Munkáltatóval egy konszolidációs körbe tartozó más munkáltatóhoz történő átirányítás** (más munkahelyen, más munkáltatónál vagy más munkakörben való átmeneti foglalkoztatás) tartalma naptári évente a 110 munkanapot nem haladhatja meg. A Felek megállapodnak, hogy az átirányítást a munkáltató írásban köteles elrendelni és az elrendelésnek tartalmaznia kell az átirányítás várható időtartamát, helyét és a jogkörgyakorlás módját, jogkörgyakorló személyét. Felek megállapodnak, hogy csak a IV. (A teljes munkaidő részei) fejezetben foglalt tevékenységekkel töltött napokat tekintik munkanapoknak.

A Munkáltatóval egy konszolidációs körbe nem tartozó más munkáltatóhoz történő átirányítás körében az Mt. rendelkezései maradnak az irányadók.

III.5. Egyeztetés

Munkáltatói felmondás és azonnali hatályú felmondás esetén a felek egyeztetést folytathatnak az alábbiak szerint:

- a fenti munkáltatói intézkedések ellen az arra vonatkozó okirat kézhezvételétől számított 15 napon belül a munkavállaló a munkáltatói jogkör gyakorlójánál írásban egyeztetést kezdeményezhet,
- ha az egyeztetés során a résztvevő felek megállapodásra jutnak, az egyeztetés eredményes és befejezettnek tekinthető; ha pedig a felek nem jutnak megegyezésre vagy az egyeztetés a kezdeményezésétől számított 8 napon belül nem vezet eredményre, az egyeztetés külön jogcselekmények nélkül eredménytelennek tekintendő.

Sem az egyeztetés kezdeményezése, sem annak eredménye nem érinti az Mt. 287.§-ában foglalt jogintézményt, sem pedig a kereset benyújtásának határidejét.

IV. MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ

IV.1. A teljes munkaidő

IV.1.1. A teljes munkaidő általános meghatározása

A munkavállalók törvényes munkaideje munkaidőkeretben kerül meghatározásra törzsidő kikötésével. A munkaidő keret mértéke maximum 6 hónap.

Felek megállapodnak abban, hogy a munkaidőkeret kezdő időpontja – a munkáltató egyoldalú döntése alapján - bármely hónap első napja, befejező időpontja a munkaidőkeret záró hónapjának utolsó napja.

A munkaidőkeret kezdő időpontjáról a Munkáltató köteles előzetesen értesíteni a Szakszervezetet és helyben szokásos módon kihirdetni.

A törzsidő meghatározása: 08.30-14.30 óráig tart.

A munkaidőkereten felül végzett munka esetén az elrendelt rendkívüli munkaidő tartamának megfelelő tartamú szabadidő jár. A szabadidő kiadását a munkahelyi vezető előre egyeztetni a munkavállalókkal.

A munkaidő megszakításával a munkavállalókat 30 perc munkaközi szünet illeti meg, amely nem minősül munkaidőnek. Az automotiv (Győr) üzletág tekintetében a munkaközi szünet 20 perc, mely a munkaidő része.

A munkaidőkereten felül végzett munka esetén az elrendelt rendkívüli munkaidő tartamának megfelelő tartamú szabadidő jár. A szabadidő kiadását a munkahelyi vezető előre egyeztetni a munkavállalókkal.

IV.1.2. A teljes munkaidő speciális meghatározása

gépjárművezető

A munkavállalók törvényes munkaideje 6 hónapos munkaidő keretben kerül meghatározásra. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja megegyezik a naptári félévek első és utolsó napjával.

IV.1.2.1. A teljes munkaidő részei

Az alaptevékenységi idő (munkaidő): fuvarfeladathoz kapcsolódó, ezzel szorosan összefüggő tevékenységre fordított idő összessége az AETR, az 561/2006/EK rendelet és az azt módosító mindenkor európai parlamenti és tanácsi rendeletek, valamint a 2005. évi XI. törvénnyel módosított, a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény értelmében

Nevezetesen:

- a gépjármű vezetésével,
- a fuvarokmányok kezelésével,
- a be – és kirakodásra várakozással,
- a berakodással, kirakodással, átrakással és ezek felügyeletével,
- a rakomány rögzítésével,
- a jármű takarításával, karbantartásával,
- bármely hatósági eljárás időtartamával eltöltött idő.

A munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő 60 órára esetenként meghosszabbítható, ha a munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő nem lépi túl a 48 órát.

Amennyiben a munkavégzés - a munkavégzés helye szerinti helyi időszámítás szerint - részben a 00.00 és 04.00 óra közötti időszakra esik (a továbbiakban: éjszakai időszak), a napi munkaidő a tíz órát meghaladhatja.

A fuvarfeladat teljesítésével összefüggő alaptevékenységi időnek a 6 havi törvényes munkaidőt, 1038 órát meghaladó része rendkívüli munkaidőnek minősül.

IV.2. A munkaidő beosztása

IV.2.1.

A Munkáltató a munkavállalóval, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban, egy hétre előre közli a munkaidő beosztást.

Ennek hiányában az utolsó időszak beosztása az irányadó.

IV.2.2.

A forgalmi utazó állományú munkavállalók esetében a fuvarozási tevékenység sajátosságaira tekintettel nincs lehetőség a munkarendjük hét nappal előre történő közlésére. A forgalmi utazó állományú munkavállalók munkaidejüket a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, szakmai szabályok, az Európai Parlament és Tanács 561/2006/EK rendelete és az 1988. évi I. tv. betartásával, a munkáltató utasításainak keretei között maguk osztják be.

A Munkáltató köteles a munkavállaló munkaidő-beosztásának változását legalább 72 órával korábban, legalább egyhetes időszakra közölni. A munkaidő-beosztás közlésére a Munkáltatónál szokásos módon kerül sor.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a Munkáltató a pihenőnapokat legfeljebb havonta részben vagy egészben összevontan is kiadhatja. Többműszakos műszakrendben foglalkoztatott munkavállalók esetén a Munkáltató a pihenőnapokat legfeljebb a munkaidőkeret tartama alatt részben vagy egészben összevontan is kiadhatja.

IV.2.3.

Munkaidő beosztása speciális szabályai az automotív operáció esetén:

A Munkáltató a rendkívüli munkavégzést 24 órával megelőzően köteles elrendelni, kivéve, ha a rendkívüli munkavégzés elrendelése a megrendelői igények teljesítése miatt válik szükségessé. Ez utóbbi esetben a rendkívüli munkavégzés azonnal elrendelhető.

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

A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon végzett, illetve munkaidő-kereten felül végzett munka rendkívüli munkavégzésnek minősül, amely esetén a Munkavállaló rendes munkabérén felül ellenértékre jogosult. A Munkáltató a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként elsősorban szabadidőt biztosít. A rendkívüli munkavégzés ellenértékeként meghatározott szabadidőt, illetve pihenőnapot (pihenőidő) legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban, munkaidőkeret alkalmazása esetén az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni. Amennyiben a Munkáltató szabadidőt biztosítani nem tud, a Munkavállaló az Mt. 143. §-a szerint pótlékra jogosult, amelyet a rendkívüli munkavégzést követő hónapra járó munkabérrel együtt, illetőleg a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munka

után járó pótlékot a munkaidőkeret végét követő hónapra járó munkabérrel együtt kell kifizetni.

IV.2.4.

Túlmunka

A rendkívüli munkavégzés éves mértéke – minden munkavállaló esetében - maximum 300 óra.

IV.3.3. A szabadság kiadásának szabályai

A munkavállalónak a szabadság iránti igényét a munkahelyi vezető felé kell írásban jeleznie, az erre rendszeresített nyomtatványon vagy fedélzeti egységen, illetve olyan módon, hogy annak tartalma elektronikusan visszaidézhető legyen.

A szabadság csak a munkahelyi vezető írásbeli engedélye alapján vehető igénybe, aki a szabadság kiadásáról az egység tekintetében készült szabadságolási terv és az Mt. 122. § (2) pontjának figyelembe vételével határoz.

A munkahelyi vezető írásban rendeli el a szabadság kiadását.

A jelen Kollektív szerződést kötő felek az Mt. 123.§(5) bekezdés c.) alpontjának megengedő rendelkezései alapján akként állapodnak meg, hogy a munkáltató jogosult a munkavállalót megillető alapszabadság 1/4-ed részét legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31. napjáig kiadni.

V. A MUNKA DÍJAZÁSA

V.1. A munkabér fizetésének módja

A munkabér fizetés napja: tárgyhónapot követő hónap 10. napja

V.2. Bértárgyalás

A szakszervezet a munkáltatónál évente jogosult bértárgyalásokat kezdeményezni.

VI. EGYÉB JUTTATÁSOK

VI.1. Kedvezményes fuvar

A munkáltató saját fuvareszközéből kedvezményes (önköltséges áron) fuvareszközt biztosít minden olyan munkavállalónak, aki nem áll hátrányos jogkövetkezmény hatálya alatt.

A fuvareszközt a munkavállaló által átvett állapotnak megfelelő üzemanyagszinttel köteles visszaszolgáltatni.

A fuvar teljesítésére a munkáltató egy darab 3,5 tonnás típusú fuvareszközt biztosít, mely az ügyvezetővel történő előzetes egyeztetés után vehető igénybe.

VI.2. Szociális és jóléti juttatások

Munkáltató a VI.1. pont rendelkezésein túl az alábbi jogcímek, és eljárási rend alapján teljesít juttatást a munkavállalóknak

2. A munkáltató biztosítja a Kollektív Szerződés ezen (VI.2.) pontjában rögzített juttatásokat, költségeit az alábbi felsorolás szerinti jogcímenek:

- vállalati segély a Waberer's Szociális Alapítványon keresztül
- üdülési támogatás(belső pontrendszer alapján)
- kegyeleti költség
- iskolakezdési támogatás
- véradásért kifizetett juttatás
- törzsgárda

3. A munkáltató, a szakszervezet és az üzemi tanács a szociális és jóléti juttatásokat közösen kidolgozott szabályzat alapján biztosítja.

VI.4. Építőgép kölcsönzés

A szakszervezetek saját ügyrendjük szerint építőgép kölcsönzési lehetőséget biztosítanak a munkavállalóknak.

VII. HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYEK

A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a munkáltató az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket állapítja meg az Mt-ben foglaltakon felül:

- a) írásbeli figyelmeztetés;
- b) más munkakörbe, más munkahelyre való beosztás, maximum 6 hónapig, mely tartam alatt a munkavállalót a ténylegesen végzett munkáért járó díjazás illeti meg;
- c) személyi alapbér csökkentése, maximum 20%-kal, legfeljebb 6 hónapra, de az összes csökkentés nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét

A jogkövetkezmények alkalmazásáról a kötelezettségszegő magatartás elkövetésétől számított 12 hónapon belül, a kötelezettségszegő magatartásról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója, akadályoztatása esetén, a távollétében munkáltatói jogkör gyakorlására egyébként jogosult helyettese - jogosult határozni.

A határozatot írásba kell foglalni és indokolni kell, amelynek tartalmaznia kell a kiszabott jogkövetkezményt, a kötelezettségszegéssel kapcsolatos megállapításokat, azok bizonyítékait, a jogorvoslati lehetőségre való kioktatást. Az eljárási szabályokat az Mt. 56.§ és a Mt 78.§ (2) bekezdése rögzíti.

VIII. KÁRTÉRÍTÉSI ELJÁRÁSI SZABÁLYOK

VIII.2. Enyhe gondatlan károkozás

Enyhe gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összege, amelyet a munkáltató a bíróság előtt érvényesíthet.

A munkáltató a munkaviszonnyal összefüggő és a munkavállalóval szembeni bármilyen igényét közvetlenül és munkáltatói fizetési felszólítással érvényesítheti – akár a munkaviszony alatt, akár annak megszűnését követő 12 hónapig – amennyiben a követelés mértéke az érintett munkavállalóra irányadó legkisebb munkabér háromszorosát nem haladja meg.

IX. A leltárhiányért való felelősség

IX.1. A leltárhiányért való felelősség feltételei

A leltáridőszakot és a forgalmazási veszteség mértékét leltár-időszakonként a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, és írásban közli a raktár vezetőjével, legkésőbb a leltáridőszak első napjáig. A leltáridőszakon belül a forgalmazási veszteség mértéke nem változtatható meg.

A leltáridőszak megkezdése előtt a leltárhiányért felelősséggel tartozó munkavállalók számára a leltári készletet szabályos átadó-átvevő leltárral kell átadni.

A leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségek:

- a munkáltató a leltári készlet kezelésére vonatkozó szabályokat: a bevételezés és kiadás szabályait, és az egységben vezetendő nyilvántartásokra, dokumentumokra vonatkozó szabályokat írásban közöli az egységben foglalkoztatott munkavállalóval, a leltári készlet átadásával (vagy az ezt követően munkába állt munkavállalóval, a munkakör elfoglalásával) egyidejűleg. A közölt szabályok esetleges változását, a változás időpontjának közlése mellett, a változás időpontját megelőzően, a munkáltató a munkavállalóval írásban közli. A munkavállalónak a közlés átvételének tényét és időpontját aláírásával kell igazolnia a közlés egy példányán,
- a munkáltató a munkavállalót a leltárfelelősségi megállapodás megkötését megelőzően tájékoztatni köteles a leltárfelelősség Mt.-ben illetve Kollektív Szerződésben rögzített szabályairól,
- a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállaló(k) a leltár körébe tartozó készletet szabályszerű átadó átvevő leltárral vegyék át,
- a készlet szabályos átvétele előtt a munkáltatónak és a felelős munkavállaló(k)nak írásban leltárfelelősségi megállapodást kell kötniük,
- a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a leltárhiányt a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján állapítsák meg,
- ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy e munkavállaló alkalmazásához a leltárhiányért felelős munkavállaló hozzájárulását adja,

- a raktár nyitására, zárására vonatkozó szabályokat
- azt, hogy a felelős munkavállaló(k) hosszabb távolléte esetén leltározást kell tartani
- kik léphetnek be a raktárba, és ezen szabályok betartását a munkáltató hogyan biztosítja,
- a raktár, telephely őrzésére vonatkozó szabályokat.

IX.2. A leltárhiányért való felelősség mértéke

A felelősség mértéke a leltárfelelősségi megállapodásban szabályozandó.

IX.3. A leltárhiányért való felelősség eljárás szabályai

A leltárhiányért való kártérítési felelősség megállapítása iránti eljárás akkor indítható meg, ha a leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél a leltározási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenléte biztosításra került, vagy ha a munkavállaló képviselőtéről nem gondoskodott, a munkáltató a szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölt ki, és a képviselő a leltár felvétele során jelen volt.

A leltározás befejezésének időpontját a leltárelszámoláson fel kell tüntetni.

A leltárhiányért való kártérítési felelősség megállapítása iránti eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója, akadályoztatása esetén a távollétében munkáltatói jogkör gyakorlására egyébként jogosult helyettese indíthatja meg, írásban, a leltárhiány megállapítását követő 60 napon belül.

X. A munkáltató anyagi felelőssége járáti útra, illetve munkahelyre vitt dolgokért.

1. Járáti útra csak a fuvarfeladat körülményei, időtartama által indokoltta tett mennyiségű és értékű dolgok vihetők.

Ide tartoznak különösen:

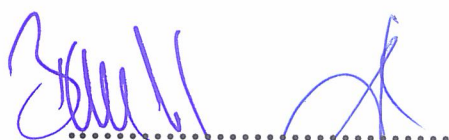
az évszaknak megfelelő ruházati cikkek, tisztálkodó szerek, ágynemű, hálózások, főző, étkező felszerelések, szükséges műszaki cikkek (pl. átlagos értékű fényképezőgép, rádiós magnó, TV készülék, hűtőszekrény, vagy hűtőláda, mobiltelefon, hordozható személyi számítógép, melynek összege nem haladja meg a 200.000.- Ft-ot (azaz kettőszázezer forintot), élelmiszer, a vámszabályok szerinti mennyiségben.

Nem tartozik a munkáltató felelősséggel, ha a munkavállaló a járáti útra jelentős értékű műszaki felszerelést, vagy egyéb jelentős értékű, előre be nem jelentett dolgot vásárolt vagy tart magánál.

2. Munkahelyre csak a munkavégzéshez szükséges dolgok vihetők be. Nem tartozik a munkáltató felelősséggel, ha a munkavállaló a munkahelyre az átlagost jelentősen meghaladó értékű órát, ruhaneműt, személyi holmit, ékszert - kivéve a jeggyűrű - stb. visz be.

A jelen kollektív szerződést az azt kötő felek átolvasták, értelmezték és mint akaratukkal teljesen egyezőt elfogadásuk jeléül írták alá.

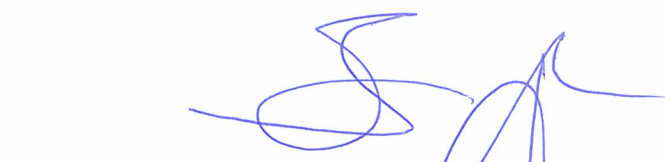
Budapest, 2021. május 10.



.....
**Waberer's-Szemerey
Logisztika Kft.**



.....
**Teherfuvarozók Európai
Szakszervezete**



.....
Waberer's International Nyrt. (alapító)