

## DAKSZ javaslat a KSZ módosításhoz

- Először is a DAKK Zrt. címét ki kellene javítani!
- I. rész 2. cikk 2. pont egy új bekezdéssel kellene kiegészíteni.  
A KSZ aláíró szakszervezetek részére, az egységes szerkezetbe foglalt és aláírt KSZ-ből, 30-30 példányt a munkáltató 10 munkanapon belül átad.
- I. rész 3. cikk 1. pont a következő módosított szöveget javasoljuk:  
Az aláíró felek megállapodnak abban, hogy a Kollektív Szerződésben rögzített szabályok érvényesülését bármely aláíró fél kezdeményezését követő 30 napon belül áttekintik.
- II. rész 1. cikk 4. pont második bekezdését meg kell vizsgálni, hogy eltérhet-e az Mt-től.
- II. rész 2. cikk 3. pont második bekezdés törlendő, mivel okafogyottá vált.
- II. rész 5. cikk megváltoztatását és pontosítását javasoljuk és kezeljük együtt a kártérítési felelősséggel, mivel annak idején a munkavállaló kártérítési felelőssége (Mt. 166. §. ) fejezetben nem született külön eljárási szabály, mert úgy gondolták a felek, hogy elég egy helyen szabályozni. Mivel azonban a gyakorlatban nem mindenki képviselte ezt a íratlan szabályt, ezért javasoljuk az újra szabályozását.

### **5. cikk**

#### **Hátrányos jogkövetkezmények (Mt. 56.§) és a munkavállaló kártérítési felelőssége (Mt. 166. §)**

##### **1. Vétkes kötelezettségszegés és kártérítési felelősség**

- (1) A munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése és károkozás esetén a munkavállaló fegyelmi felelősséggel tartozik és ezért vele szemben a 2. alpontban szereplő jogkövetkezmények alkalmazhatók
- (2) A munkavégzés során elkövetett kötelezettségszegés és károkozás alapján a munkáltatói jogkörgyakorló az összes körülményt mérlegelve arányos szankció (hátrányos jogkövetkezmény) kiszabását köteles alkalmazni.

## 2. Vétkes kötelezettségszegés és károkozás esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények

2.1. Minőségi teljesítés díjának (vagy vezetési pótlék) csökkentése

2.2 Prémium csökkentése

2.3 Alapbércsökkentés

### 2.4 Kártérítés

A 2.1. és 2.2 pont alapján legfeljebb 2 havi időtartamra lehet csökkenteni a már esedékessé vált és még ki nem fizetett juttatásokat.

A 2.3 pont alapján az alapbér csökkentése is legfeljebb 2 havi időtartamra szabható ki azzal, hogy az alapbércsökkentése mértéke nem haladhatja meg az 5 %-ot és e jogkövetkezmény alkalmazása nem sértheti a munkavállaló minimálbérhez való jogosultságát.

A 2.1 és 2.3 pont alapján, ha a munkavállaló kötelezettségét súlyos gondatlansággal szegi meg, minimum 5 hónap időtartamra is csökkenthető.

A 2.4. a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A kártérítés mértéke enyhe gondatlan károkozás esetén nem haladhatja meg a tényleges kár 50 %-át, de maximum a munkavállaló egy havi távolléti díjának összegét.

Szándékos, vagy súlyos gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

## 3. Felelősségre vonás eljárás szabályai

Végrehajtásnak valamennyi hátrányos jogkövetkezmény esetén csak jogerős határozat vagy fizetési felszólítás alapján van helye.

(1) Egyéb hátrányos jogkövetkezményről és a munkavállaló kártérítési felelősségéről való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül meg kell hallgatni a munkavállalót és jegyzőkönyvet kell felvenni. Hátrányos jogkövetkezmény és kártérítési felelősség a tudomásszerzéstől számított 6 hónapon belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig alkalmazható.

(2) A meghallgatás előtt a munkáltatói jogkörgyakorlónak fel kell hívni a munkavállaló figyelmét a jogi vagy szakszervezeti képviselő részvételi lehetőségére.

- (3) Az eljárás alá vont munkavállalónak a meghallgatás előtt biztosítani kell a védekezésre való felkészülést. A munkavállaló kérése esetén a jogi képviselő vagy a szakszervezeti képviselő részvételi lehetőségét biztosítani kell.
- (4) A meghallgatási jegyzőkönyv egy példányát a munkavállaló részére a meghallgatás után át kell adni.
- (5) Az eljárást indokolt írásbeli határozattal vagy fizetési felszólítással lezárni. Hátrányos jogkövetkezmény vagy kártérítési felelősség alkalmazása esetén a határozatnak a jogorvoslati lehetőséget – az arra vonatkozó határidő megjelölésével – tartalmaznia kell.
- (6) Az eljárás megindítására, illetőleg hátrányos jogkövetkezmény és munkavállaló kártérítési felelősség megállapító határozat meghozatalára, fizetési felszólítás kiadására és végrehajtására csak a munkavállaló munkaviszonyának a fennállása alatt kerülhet sor.

## 6 cikk

### 8. Rendkívüli munkaidő (Mt. 107-109. §)

Az elrendelhető rendkívüli munkaidő felső határa naptári évenként legfeljebb 250 óra.

Második bekezdés okafogyott, törlendő!

## 7. cikk

### 1.3. Egyéb munkaidő

#### (4) Egyéb munkaidőnek minősített idő

A napi 2 órát meghaladó rendelkezésre állási időből a 2 óra feletti rész egyéb munkaidőnek minősül.

#### (6) Oktatási idő

A következő mondatot javasoljuk: Fél évenként az oktatásra fordított idő a helyieknek 4 óra, vidékről érkezőknek 6 óra, kivéve az utasjogi képzéssel összekapcsolt oktatás ideje, amely helyieknek 6 óra, vidékről érkezőknek 8 óra.

Az 1.3. egészüljön ki két új ponttal.

**(9) Javításra leadott járműre való várakozás idejére**

**Javításra leadott járműre való várakozás idejére vagy másik jármű átvételére fordított idő, de maximum a fordájából kiesett idő.**

**(10) Az üzemorvoshoz történő berendelés (orvosi alkalmassági vizsgálat, jogosítványmegújítás) esetén helyben lakóknak 4 óra, vidékieknek 6 óra.**

## 2. Rendelkezésre állási idő fejezet:

- a) változat – **törlendő!**
- b) változat :

1) pont harmadik bekezdésben a 4 - 4 -4 óra helyett **2-2-2 óra.**

(2) pont 30 perc helyett – **120 perc**

(4) pont 30 perc helyett – **120 perc**

## 3. Munkaidő beosztás (Mt. 99.§, 135. § (4), 1998. évi I. törvény 18/A-18/K§)

(1) – (2) helyett:

- (1) **A munkáltató tárgyhót megelőzően havi vezénylést köteles készíteni, melyet a szokás módon kell kifüggeszteni.**
- (2) A munkáltató a munkavállalót a munkavégzése előtt legalább 12 órával köteles beosztani.
- (3) Amennyiben a munkavállaló munkára képes állapotban van, a munkáltató egyoldalú intézkedésével a (2) bekezdéstől eltérhet, ebben az esetben azonban a fuvarfeladat során minősülő idő első 12 órája rendkívüli munkavégzésnek minősül.
- (4) **A (2)-(3) bekezdéstől való eltérésről a vezénylő köteles tájékoztatni a munkavállalót és az illetékes elszámoltatót.**

**8. cikk**  
**A munka díjazása**  
(Mt. 136-164. §)

**4. Bérpótlékok (Mt. 139-147. §)**

c) **Rendkívüli munkavégzés pótléka** – módosul illetve egészüljön ki egy második bekezdéssel:

**Elszámolásáért a munkáltatói jogkörgyakorló a felelős!**  
**A vezénylő kötelezettsége jelezni az illetékesnek!**

Új betűvel ellátott fejezetet javasolunk:

**g) Törzsgárda tagság utáni bónusz.**

**KSZ 8.2.3.**

**5. Az autóbusz-vezetői munkakört betöltő munkavállalók bérrendszere**

ba) **Vezetési idő pótléka**

A vezetési időre járó pótlék összege: **29,- Ft/óra.**

bc) **Minőségi teljesítés díja**

**82,- Ft/óra/fő összegben illeti meg a munkavállalót a ledolgozott órákra!**

bd) **Helyi tömegközlekedési pótlék**

4120,- Ft helyett **5.600 Ft/hó.**

be) **A rendelkezési állás díja 40 % helyett – 100 % legyen.**

**8.2.3. Törzsgárda jutalom összege**

Egészüljön ki:

....., **továbbá az alábbi összegek bónuszként havonta a bérpapíron feltüntetve.**

<b>Fokozat</b>	<b>Bónusz összege</b>
5 év	<i>120,- Ft/hó</i>
10 év	<i>250,- Ft/hó</i>
15 év	<i>400,- Ft/hó</i>
20 év	<i>600,- Ft/hó</i>
25 év	<i>800,- Ft/hó</i>
30 év	<i>1.000,- Ft/hó</i>
35 év	<i>1.200,- Ft/hó</i>
40 év	<i>1.500,- Ft/hó</i>
45 év	<i>2.000,- Ft/hó</i>
50 év	<i>2.500,- Ft/hó</i>

**III. rész**  
**Munkaügyi kapcsolatok**

**1. cikk**  
**A szakszervezet munkahelyi szervének működési feltétele**  
**(Mt.272.§)**

**1. Munkáltató és a szakszervezetek együttműködése**

Egy új bekezdést javaslunk:

**1.2. A feltételeket a Kollektív Szerződés 2. számú mellékletében kell szabályozni.**

**3. cikk**  
**Jogsegély szolgálat**

Második sorban a felsorolás (...), iratszerkesztés, jogi képviselet, ....kerüljön.  
Negyedik új bekezdést javaslunk: A lebonyolítást, az igény felvételét a KSZ. 3. melléklete tartalmazza.

Kollektív Szerződés 1. számú mellékletként javasoljuk a minden munkavállalóra vonatkozó bértáblák bevezetését.  
2019. évi bértárgyaláskor a DAKSZ részéről javasolt bértáblák bevezetését.

Békéscsaba, 2019. február 27.

DÉL-ALFÖLDI  
KÖZLEKEDÉSI SZAKSZERVEZET  
BÉKÉSCSABA  
Adószám: 19055376-1-04

Tisztelettel:



**Hoffmann Antal**  
**DAKSZ Elnök**