



**Javaslat a BKV Zrt. vezetői munkaszerződéseivel
kapcsolatos új rendszerre**

I. Vezetői összefoglaló

1. Társaságunknál folyamatban van a vezetői szerződésekkel és az új javadalmazási rendszerrel kapcsolatos szabályozás kidolgozása. A vezetői szerződésekkel kapcsolatos elveket a 2. pont tartalmazza részletesen. A felsővezetői munkaszerződések részletes vizsgálatát az 1. sz. melléklet tartalmazza.

Társaságunknál jelenleg a felsővezetői prémiumok szerkezete egységes, így általában két társasági szintű feladat prémiumfeladatként mindenkire meghatározásra kerül. A további prémiumfeltételek a saját hatáskörben elvégzendő feladatokat tartalmazzák (pl. menetdíj bevétel, műszaki rendelkezésre állás, vonali meghibásodások számának csökkentése, stb.). A hatályos szabályozást a 24/VU/2008. sz. Vezérigazgató Utasítás (a továbbiakban: Prémiumszabályzat) tartalmazza. A jelenlegi prémium-mértékeket a 2. számú melléklet tartalmazza. Az új javadalmazási rendszerben a prémiummértékek csökkentését javasoljuk, amely új mértékeket a 3. sz. melléklet tartalmazza. A jelenlegi munkavállalók esetében a jövedelemszint megtartása érdekében a prémiummértékek csökkentése az alapbérek növelésével érhető el. A jelenlegi jövedelmek javasolt átstrukturálását a 4.sz. melléklet tartalmazza.

Kérjük Társaságunk tulajdonosát, Budapest Főváros Önkormányzatát, hogy a tulajdonában lévő gazdasági társaságok vonatkozásában a cégek mérlegfőösszege és az alkalmazottak számának figyelembevételével állapítson meg fizetési csoportokat, amely tartalmazza az adott csoportba tartozó vezetők juttatásait. Ezen szabályozás ismeretében a jelen előterjesztésben foglalt javaslatunkat korrigálni tudjuk.

2. A vezetői szerződésekkel kapcsolatos új rendszer

Az új vezetői szerződések alapelvei

Az új munkaszerződésekkel kapcsolatos gyakorlat kialakításának célja a jó szakemberek felvétele és megtartása, ugyanakkor a szerződésekben foglalt feltételek nem jelenthetnek elvállalhatatlan terheket a Társaságnak.

Mindezekre tekintettel a következő elvek figyelembe vételét javasoljuk:

- a) határozatlan időtartam, határozott időtartam csak kivételesen, indokolt esetben,
- b) premizálás a munkaszerződés alapján, a premizálás szabályainak szigorú betartása és betartatása, kifizetés feladatkiírás és értékelés alapján,
- c) a határozatlan időtartamú munkaviszony megszüntetése esetére az Mt. és a KSZ szabályainak alkalmazása (vezetőtípustól függően),
- d) határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén kizárólag az Mt. általános szabályai szerinti juttatás [88. § (2) bekezdés] illetheti meg a vezetőt, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet; és egyebekben a határozott munkaviszony létesítése általában kerülendő,

- e) titoktartási kötelezettség ellenérték nélkül,
- f) legoptimálisabb, összességében üzleti többletet eredményező, a Társaság számára vállalható feltételeknek feleljen meg,
- g) jó szakemberek felvételét tegye lehetővé,
- h) a jól bevált szakemberek megtartását biztosítsa, ismerje el a cég iránti elkötelezettséget,
- i) az esetleges távozáskor egységes elvek alapján elfogadható mértékű kifizetések történjenek.

Az Igazgatóság, illetve a Felügyelő Bizottság jóváhagyása után küldjük meg javaslatunkat azzal kapcsolatban, hogy mely munkakörök betöltői minősüljenek vezetőnek.

Az 5. sz. melléklet tartalmazza a fenti elveknek megfelelő munkaszerződés-mintákat vezetői csoportonkénti bontásban.

A javadalmazás elveinek a Tulajdonos általi elfogadását követően biztosítjuk, hogy a Társaságunk legalább többségi tulajdonában lévő ún. „leánytársaságai” is kötelezően alkalmazzák ezen követelményeket.

II. Előterjesztés

1. A Felügyelő Bizottság 45, 47 és 52/2009. számú határozatainak megfelelően folyamatban van a vezetői szerződésekkel és az új javadalmazási rendszerrel kapcsolatos szabályozás kidolgozása. A vezetői szerződésekkel kapcsolatos javaslatunkat a II.2. pont tartalmazza részletesen.

A jelenleg hatályos vezetői munkaszerződések munkajogi szempontból nem tartalmaznak érvénytelen vagy jogellenes rendelkezéseket. A vezetői munkaszerződések „visszamenőlegesen” nem módosíthatók. Lehetőség van arra, hogy a **munkavállaló beleegyezésével** a módosító szerződés (vagy az egységes szerkezetbe foglalt szerződés) aláírását követő naptól kezdődően új, a jelenlegitől a munkavállaló számára hátrányosan kerüljön a szerződés módosításra.

Ugyanakkor az Mt. általános alapelvei alapján, a munkavállalók ragaszkodhatnak az ún. „szerzett jogaikhoz”, azaz egyoldalúan a munkaszerződésük nem módosíthatók hátrányukra.

A szellemi állománycsoportú munkavállalók ösztönzési (premizálási, jutalmazási) elveit a 24/VU/2008. sz. Vezérigazgató Utasítás (Prémiumszabályzat) tartalmazza. A Prémiumszabályzat meghatározza a premizálási követelményeket (objektíven mérhetőnek kell lennie stb.), a kiírás, lejelentés szabályait.

Társaságunknál jelenleg a felsővezetői prémiumok szerkezete egységes, így általában két társasági szintű prémiumfeladat kerül meghatározásra. Így pl. minden költség- és bérigazgató esetében prémiumelőírás a gazdálkodási és a bérkeretek betartása. A további prémiumfeltételek a saját hatáskörben elvégzendő feladatokat tartalmazzák (pl. menetdíj bevétel, műszaki rendelkezésre állás, vonali meghibásodások számának csökkentése, stb.). A jelenlegi prémium-mértékeket a 2. számú melléklet tartalmazza. Az új javadalmazási rendszerben a prémiummértékek csökkentését javasoljuk, amely új mértékeket a 3. sz. melléklet tartalmazza.

Javasoljuk, hogy a munkaszerződés-módosítások során a személyi alapbérek, illetve prémium-mértékek úgy kerüljenek megállapításra, hogy az érintett vezetők jövedelmének (alapbér+prémium) nagysága változatlan maradjon. Ez megtehető az alapbér megnövelésével és maximálisan a 3. sz. mellékletben meghatározott mértékű prémium juttatásával. Ez a munkáltatói intézkedés nem jelent bérfelzárkózást, hanem a jelenlegi jövedelem megtartása érdekében annak átszervezését jelenti. A jelenlegi jövedelmek javasolt átszervezését a 4.sz. melléklet tartalmazza.

2. A vezetői szerződésekkel kapcsolatos új rendszer

2.1. A jelenlegi rendszer

A közpénzek felhasználásával, a köztulajdon használatának nyilvánosságával, átláthatóbbá tételével és ellenőrzésének bővítésével összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2003. évi XXIV. törvény (közismert elnevezéssel az „üvegseb” törvény) a kihirdetését követő 45. napon (2003. június 9-én) hatályba lépett. Az üvegseb törvény rendelkezései a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény (Ötv.), az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (Áht.), illetve a közbeszerzésekről szóló 2003. évi CXXIX. törvény (Kbt.)

módosítása útján lényegesen befolyásolják az állam és az önkormányzat kizárólagos/többségi tulajdonában lévő társaságok irányítási viszonyait, működését.

Az önkormányzati költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezetek vonatkozásában a legfőbb szerv köteles volt szabályzatot alkotni a gazdálkodó szervezet vezető állású tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagjai és más, a legfőbb szerv által meghatározott vezető állású munkavállalói javadalmazása módjának, mértékének főbb elveiről, annak rendszeréről, és azt a cégiratok közé a cégnyilvántartásban is letétbe kellett helyezni. Ez Társaságunk esetén is megtörtént az igazgatósági tagok, a felügyelőbizottsági tagok és a vezérigazgató vonatkozásában. Módosítása Budapest Főváros Önkormányzata előtt van.

Társaságunk gyakorlata szerint a munkaszerződéseket általában határozatlan időre kötjük a munkavállalókkal. A munkaviszony létesítésére és megszüntetése esetére az Mt. és a KSZ szabályait kell alkalmazni.

A menedzser-szerződések körében 2007. óta köttetnek határozott időtartamra a szerződések, jelenleg a 17 db menedzser-szerződésből 8 db a határozott időtartamú. A munkaviszony megszüntetése esetére az Mt. és a KSZ szabályait (vezérigazgatóra és helyetteseire nem, csak ha a munkaszerződés így rendelkezik) kell alkalmazni, de a szerződések is tartalmazzak általában erre vonatkozó rendelkezéseket, amelyekről azonban a felek közös megegyezéssel eltérhetnek.

A felsővezetői munkaszerződések részletes vizsgálatát az 1. sz. melléklet tartalmazza.

A felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az Mt., a KSZ és a munkaszerződés viszonyáról az alábbi általános tájékoztatást adjuk:

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.)

a.) Felmondási idő

Az Mt. 92. § (1) és (2) bekezdése szerint „**a felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.**”

(2) *A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött*

a) *három év után öt nappal,*

b) *öt év után tizenöt nappal,*

c) *nyolc év után húsz nappal,*

d) *tíz év után huszonöt nappal,*

e) *tizenöt év után harminc nappal,*

f) *tizennyolc év után negyven nappal,*

g) *húsz év után hatvan nappal*

meghosszabbodik.”

Az Mt. fenti rendelkezése szerint a felmondási idő minimálisan 30 nap, amely a munkaviszonyban töltött évek után meghosszabbodik.

b.) Végkielégítés

Az Mt. 95. §-a szerint a munkavállalót **végkielégítés** illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg (kivéve, ha nyugdíjas).

A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén: egyhavi;
- b) legalább öt év esetén: kéthavi;
- c) legalább tíz év esetén: háromhavi;
- d) legalább tizenöt év esetén: négyhavi;
- e) legalább húsz év esetén: öthavi;
- f) legalább huszonöt év esetén: hathavi

átlagkereset összege.

A végkielégítésnek a fentiekben meghatározott mértéke **háromhavi** átlagkereset összegével **emelkedik**, ha a munkavállaló munkaviszonya

- a) az öregségi nyugdíjra ,továbbá
 - b) a karkedvezményes öregségi nyugdíjra
- való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Végkielégítés illeti tehát meg a munkavállalót, ha a határozatlan időtartamú munkaviszonya munkáltatói rendes felmondással vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg, és legalább 3 évet a munkáltatónál dolgozott. A végkielégítés mértéke 1 havi átlagkereset, amely a munkáltatónál eltöltött évek alapján meghosszabbodik.

c.) Határozott időtartamú munkaszerződés

Az Mt. 88. §-a alapján

„(1) A határozott időre szóló munkaviszony csak **közös megegyezéssel** vagy **rendkívüli felmondással**, illetőleg **próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg**.

(2) Az (1) bekezdéstől **eltérően** is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.”

A határozott időtartamú munkaszerződés megszüntethető tehát közös megegyezéssel, rendkívüli felmondással, próbaidő időtartama alatt, illetve ha a munkáltató kifizeti a munkavállalónak a még hátralévő időtartamra, de legfeljebb 1 évre járó átlagkeresetét.

2. A Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ)

a.) A KSZ

Az Mt. 13. §-a szerint

„(2) Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - **jogszabállyal ellentétes nem lehet**.

(3) Kollektív szerződés ... e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény másképp nem rendelkezik - **eltérhet**. Ennek feltétele, hogy **a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg**.

(4) *A kollektív szerződés ...**semmis**, ha az a (2)-(3) bekezdésbe ütközik.*"

A KSZ tehát eltérhet az Mt. III. fejezetében szabályozottaktól a munkavállalóra kedvezőbben, ha maga az Mt. az eltérést nem tiltja.

b.) A KSZ hatálya

Az Mt. 189.§-a és a KSZ 112. pont utolsó bekezdése alapján a munkáltató vezetőjére és helyetteseire a KSZ hatálya nem terjed ki, azt rájuk – a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem kell alkalmazni.

c.) A felmondási idő

A KSZ 261. pontja alapján *„a felmondási idő legalább 30 naptári nap.*

A 30 napos felmondási idő a Részvénytársaságnál és jogelődjeinél folyamatos munkaviszonyban töltött idő után:

- a) *három év után öt nappal,*
- b) *öt év után tizenöt nappal,*
- c) *nyolc év után húsz nappal,*
- d) *tíz év után huszonöt nappal,*
- e) *tizenöt év után harminc nappal,*
- f) *tizennyolc év után negyven nappal,*
- g) *húsz év után hatvan nappal,*
- h) *huszonöt év után hetven nappal meghosszabbodik.*"

Ez a rendelkezés az Mt-nél kedvezőbb szabályt tartalmaz azokra a munkavállalókra, akiknek munkaviszonya 25 év után szűnik meg. Ebben az esetben nekik 70 nap felmondási idő jár az Mt-ben szabályozott 60 nap helyett.

d.) A végkielégítés

A KSZ 28.pontja szerint a végkielégítés mértéke:

<i>„munkaviszony legalább 3 év</i>	<i>mértéke (hó)</i>
<i>5</i>	<i>1</i>
<i>10</i>	<i>2</i>
<i>15</i>	<i>3</i>
<i>16</i>	<i>4</i>
<i>17</i>	<i>6</i>
<i>18</i>	<i>7</i>
<i>19</i>	<i>8</i>
<i>20</i>	<i>9</i>
<i>21 és felett</i>	<i>12</i>
	<i>14</i>

A végkielégítésre átlagkereset illeti meg a munkavállalót.

A végkielégítés meghatározott mértéke 3 havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi vagy karkedvezményes nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző 5 éven belül társasági felmondással szűnik meg."

A KSZ ezen pontja azon munkavállalók esetében állapít meg kedvezőbb feltételeket az Mt-nél, akik legalább 16 éve dolgoznak a BKV-nál. 21 év esetén ez a kedvezmény az Mt-hez képest további 8 havi átlagkereset.

4. A munkaszerződés

Az Mt. 13.§ (3) bekezdése szerint a munkaszerződés az Mt. harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha az Mt. másképp nem rendelkezik - **eltérhet**. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra **kedvezőbb feltételt** állapítson meg. A munkaszerződés azon rendelkezése, amely az előzőekben leírtakba ütközik, semmis.

Az Mt. 76.§ (4) bekezdése alapján *„a munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak. A munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg."*

A munkaszerződésben a felek tehát a munkaviszonnyal kapcsolatban bármely kérdéstről rendelkezhetnek. A munkaszerződés az Mt-től és a KSZ-től eltérhet, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

2.2. Az új vezetői szerződések alapelvei

Az új munkaszerződésekkel kapcsolatos gyakorlat kialakításának célja a jó szakemberek felvétele és megtartása, ugyanakkor a szerződésekben foglalt feltételek nem jelenthetnek elvállalhatatlan terheket a Társaságnak. Figyelemmel kell lenni arra, hogy a szakemberek esetleges távozása során ne legyen olyan kifizetés, amely a társasági, tulajdonosi és nem utolsó sorban a társadalmi megítélést kedvezőtlenül befolyásolja. Mindezekre tekintettel a következő elvek figyelembe vételét javasoljuk:

a) határozatlan időtartam, határozott időtartam csak kivételesen, indokolt esetben

A munkáltató szempontjából a határozott idejű munkaviszony létesítése kockázatos, mert a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt nem szüntetheti meg egyoldalúan, kizárólag abban az esetben, ha a rendkívüli felmondás intézményét alkalmazza, vagy megfizeti a munkavállaló részére a határozott időből a megszüntetés pillanatában hátralevő időtartamra (de legfeljebb egy évre) járó átlagkeresetet (a határozott idő ún. megváltása).

Határozott idejű munkaviszony csak kivételesen, indokolt esetben vagy jogszabályi előírásból következő esetekben létesíthető, a társaság igazgatóságának jóváhagyásával. A vezetőik munkakörre való szakmai, emberi alkalmasságának megítéléséhez - szükség szerint (új belépőknél) - alkalmazzák a próbaidő jogintézményét.

Amennyiben a munkáltató gazdasági döntése vagy a tulajdonos szándéka szerint indokolt a vezetői kinevezés időbeli korlátozása, abban az esetben a munkáltató szempontjából kedvező megoldás, ha a felek rögzítik, hogy a vezetői kinevezés határozott időtartamú, azonban az

érintett munkavállaló munkaviszonya határozatlan időre jött létre, azaz, a vezetői kinevezés lejártát vagy módosítását követően az érintett munkavállaló más munkakörben kerül határozatlan időre foglalkoztatásra. Ebben az esetben a munkaviszony esetleges megszüntetésekor a határozatlan idejű munkaszerződés követelményeit kell alkalmazni, azaz munkáltatói rendes felmondással is megszüntethető a munkaviszony.

b) premizálás a munkaszerződés alapján, a premizálás szabályainak szigorú betartása és betartatása,

A jelenlegi, jól bevált szakemberek megtartása, továbbá az új szakemberek felvétele megköveteli a kiszámítható többletjuttatások meghatározását a munkaszerződésekben. A Prémiumszabályzat a prémiumok kritériumaként határozza meg az objektívan mérhetőséget, tartalmazza a kitűzés és lejelentés részletes szabályait. Javasoljuk a kitűzés és a lejelentés szabályai betartásának szigorú kontrollját és megszegésének szankcionálását annak elkerülése érdekében, hogy kitűzés – és így munkavégzés - hiányában a többletjuttatás kifizetésre kerüljön (a bírósági gyakorlat szerint a munkaszerződésben meghatározott prémium jár kitűzés hiányában is).

c) a határozatlan időtartamú munkaviszony megszüntetése esetére az Mt. és a KSZ szabályainak alkalmazása (vezetőtípustól függően) az alábbiak szerinti többletjuttatásokkal (a jelenlegi KSZ szabályait figyelembe véve)

A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetére az organikus vezetőknél az Mt-ben foglaltak alkalmazását javasoljuk; a felmondási időtartam is az Mt-ben foglaltak alapján kerül megállapításra. Ugyanezen esetre az igazgatókra, igazgató-helyettesekre, főosztályvezetőkre, főmérnökökre a KSZ-ben foglaltak alkalmazását javasoljuk azzal, hogy a KSZ jelenleg folyamatban lévő tárgyalásán el kívánjuk érni azt, hogy ezen vezetői körre a végkielégítések tekintetében az Mt. előírásai érvényesüljenek. A felmondási időtartam a KSZ-ben foglaltak alapján kerül megállapításra.

A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése esetén kizárólag az Mt. általános szabályai szerinti juttatás [88. § (2) bekezdés] illetheti meg a vezetőt, ettől a rendelkezéstől a munkavállaló javára eltérni nem lehet; és egyebekben a határozott munkaviszony létesítése általában kerülendő.

A felmondások és a végkielégítések más társaságoknál szabályozott feltételeit és mértékét az 6. sz. melléklet tartalmazza. Az összehasonlítás eredményeként elmondható, hogy Társaságunk e körben a középmezőnyben helyezkedik el a végkielégítések mértékét tekintve. Az alapberek más társaságoknál szabályozott feltételeit és mértékét a 7. sz. melléklet tartalmazza. A táblázat adatait áttekintve látható, hogy a BKV Zrt-nél az alap+prémium alapján kiszámolt jövedelem nem tartozik a kiemelkedők közé.

d) titoktartási kötelezettség ellenérték nélkül

Titoktartási kötelezettség a munkavállalót a munkaszerződés alapján a munkaviszonya alatt és utána is terheli, megszegése büntető és polgári jogi következményeket vonhat maga után.

a) A vezetőnek adható un. egyéb juttatások (pl. a „cafateria” keretébe tartozó juttatások) kérdésében a vezető felett a munkáltatói jogot gyakorló dönthet.

g) A vezető részére a munkaköre ellátásához, általa korábban személyesen használt gépjármű vagy más eszköz tulajdonjogának ingyenes vagy kedvezményes megszerzése kifejezett tilalom alá esen.

A fenti elvek előnyeinek és hátrányainak részletes elemzését – a vezetők csoportjai szerint – a 8. sz. melléklet tartalmazza.

2.3. Új vezetői munkaszerződés-minták

Az 5. sz. melléklet tartalmazza a fenti elveknek megfelelő munkaszerződés-mintákat az alábbi bontásban:

a) **Organikus vezetők (vezérigazgató és vezérigazgató-helyettesek)**

- Főbb elvek:
- KSZ nem vonatkozik rájuk
 - premizálás a munkaszerződés alapján
 - titoktartási kötelezettség ellenérték nélkül
 - rendes felmondás esetén Mt. alkalmazása

b) **Igazgatók, igazgató-helyettesek, főosztályvezetők, főmérnökök**

- Főbb elvek:
- KSZ vonatkozik rájuk
 - premizálás a munkaszerződés alapján
 - titoktartási kötelezettség ellenérték nélkül
 - rendes felmondás esetén KSZ alkalmazása (annak módosítása esetén végkielégítés az Mt. szabályai szerint)

A vezetői munkaszerződésekkel és a javadalmazással kapcsolatos új rendszer leírását a vezetői értekezlet döntése után az Mt. 21.§ (2) bekezdése alapján a szakszervezetek részére, az Mt. 65.§ (3) bekezdés a) pontja alapján az üzemi tanácsnak véleményezés céljából meg kell küldeni.

Az új munkaszerződések alkalmazása az újonnan belépő munkavállalók esetében a munkaviszony létesítésének alapjaként gyakorolható, a jelenleg meglévő munkaszerződések esetében a munkaszerződések módosítása válik szükségessé a II.1. pontban leírtak szerint.

1. sz. melléklet

Állásfoglalás a felsővezetői munkaszerződések felülvizsgálatáról és a korábbi munkaszerződések megszüntetéséről

I. Kérdések

A következő kérdéseket tekintettük át a felsővezetői munkaszerződések felülvizsgálatával, illetve a korábbi munkaszerződések megszüntetésével kapcsolatban:

- (i) Aggályosak-e munkajogi szempontból a jelenleg hatályos felsővezetői munkaszerződések? Amennyiben igen, milyen intézkedések illetőleg módosítások szükségesek a jogi megfelelés érdekében?;
- (ii) Milyen jogi lépések szükségesek a felsővezetői szerződések módosításához? Milyen kockázatai és következményei vannak annak, ha egy munkavállaló (felsővezető) nem működik együtt a munkaszerződése módosítása során?
- (iii) Limitálhatóak-e vállalati szintén a végkielégítés címén történő kifizetések, és ha igen, milyen munkáltatói intézkedések javasoltak illetőleg szükségesek annak érdekében, hogy a BKV csökkentse vagy limitálja a végkielégítés címén történő kifizetéseket?

II. Vezetői összefoglaló

- (i) A jelenleg hatályos felsővezetői munkaszerződések munkajogi szempontból nem tartalmazznak érvénytelen vagy jogellenes rendelkezéseket. Ugyanakkor, és különösen a Fővárosi Kabinet, az Igazgatóság és a Felügyelő Bizottság határozatainak megfelelően javasoljuk a felsővezetői szerződések szigorítását, különös tekintettel a premizálásra és a felmondási idő időtartamára.
- (ii) A felsővezetői munkaszerződések „visszamenőlegesen” nem módosíthatóak (esetlegesen egy teljes, minden vezetőt érintő átszervezés esetén csak). Lehetőség van arra, hogy a munkavállaló egyetértésével módosító szerződés (vagy az egységes szerkezetbe foglalt szerződés) aláírását követő naptól kezdődően új, a korábbtól a munkavállaló számára hátrányosan kerüljön a szerződés módosításra. Ugyanakkor az Mt. általános alapelvei alapján, a munkavállalók ragaszkodhatnak az ún. „szerzett jogaikhoz”, azaz egyoldalúan a munkaszerződésük nem módosíthatók hátrányukra. Hátrányosabb munkáltatói ajánlat esetén a munkavállalók megtagadhatják a módosítás aláírását, illetőleg – extrém esetben – akár a rendkívüli munkavállalói felmondás jogával is élhetnek, arra hivatkozással, hogy a munkáltató korlátozni vagy csorbítani kívánja a jogaikat.

- (iii) Az Mt. nem határoz meg felső határt egy munkavállalónak adható juttatásra. A bírói gyakorlat a vállalatvezetés gazdasági döntésének tekint minden egyes juttatást, azaz „aránytalanság” vagy „túlzott mérték” címén nem támadhatók és nem limitálhatóak az egyes kifizetések.

Ugyanakkor, a tulajdonos döntése szerint, szerződéses alapon előre rögzíthetők a munkaviszony megszüntetésének egyes feltételei, azaz maximálhatóak a kifizetések. Ehhez azonban a munkavállalók együttműködése is szükséges a (ii) pontban meghatározottak szerint.

A jövőre vonatkozóan egyoldalúan is vezethet be a Munkáltató irányelveket, korlátokat a munkaviszony esetleges megszüntetése esetére. A szabályzathoz szükséges figyelembe venni a szakszervezetek és üzemi tanácsok véleményét is, mivel egy ilyen szabályzat a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésnek minősül.

III. Alkalmazandó jogszabályok és egyéb források

Elemzésünkhöz az alábbi jogszabályokat és egyéb rendelkezéseket tanulmányoztuk át:

- (i) a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.);
- (ii) a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.);
- (iii) a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.)
- (iv) a BKV-nál hatályban levő Kollektív Szerződés („KSZ”)
- (v) az Mt.-hez fűzött kommentárok, például:

Dr. Cséffán József: A Munka Törvénykönyve Magyarázata, Szeged 2007;

Berki-Handó-Horváth-Lőrincz-Magyarfalvi-Suba-Szűcs: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez 2006, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft.;

Dr. Horváth István: Munkajog (Novissima Kiadó, Budapest 2007);

Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése, Budapest KJK, 2009;

- (vi) eseti bírósági döntések.

IV. Jogi elemzés

1. Bevezetés

1.1 A vezetők státusza munkajogi szempontból

1.1.1 A vezető állású munkavállaló fogalma

Munkajogi szempontból a vezető beosztású munkavállalókat három csoportba oszthatjuk, amely csoportokra egymástól és a többi munkavállalótól is eltérő szabályok vonatkoznak:

- (i) Organikus vezetők: azaz a munkáltató „vezetője” (vezérigazgató) és helyettesei (vezérigazgató-helyettesek).

Az organikus vezetők közül a Gt-ben meghatározott vezetők esetében nem kötelező a munkaszerződés kötése, tisztségüket megbízási szerződés alapján is elláthatják.

A Gt. 21.§ (4) bekezdése szerint „a részvénytársaság ügyvezetését - kivéve, ha a zártkörűen működő részvénytársaság alapszabálya az igazgatóság hatáskörét egy vezető tisztségviselőre (vezérigazgató - 247. §) ruházta - az igazgatóság mint testület látja el.”

A Gt. 22.§ (2) bekezdése alapján „a vezető tisztségviselőt e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre - a törvényben meghatározott eltérésekkel -

- a) a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy
b) a munkaviszonyra irányadó szabályokat
kell alkalmazni.”

Az organikus vezetőkre az Mt. különleges, a többi munkavállalóktól szigorúbb rendelkezéseket tartalmaz (Mt. X. fejezete). A szigorúbb rendelkezések elsősorban az összeférhetetlenségre, a felmondásra (rendes és rendkívüli), a versenytilalomra és a kártérítési felelősségre vonatkoznak.

Amennyiben azonban munkaviszonyban látják el a tisztségüket, az Mt. rendelkezései alapján szüntethető meg a munkaviszonyuk, azaz: az organikus vezetők esetében a munkáltató indokolás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt, azaz egy esetleges munkáltatói rendes felmondásnak nincs jogi kockázata. Az organikus vezetőkre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

- (ii) Kulcsemberek: azaz olyan felsővezetők, amelyek munkaköre tekintetében, a munkaszerződés megkötésekor a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv az Mt. 188/A § alapján vezető állású munkavállalónak minősíti. A kulcsemberekre az Mt. X. fejezetének csak bizonyos rendelkezései irányadóak: a rendkívüli felmondás jogának gyakorlása; további munkaviszony

létesítésének tilalma és összeférhetetlenség; kártérítési felelősség, munkaidő és rendkívüli munkavégzés; kártérítés.

A rendes felmondás indokolásának kötelezettsége az organikus vezetőkkel ellentétben a kulcsemberekre is vonatkozik.

A kollektív szerződés hatálya a kulcsemberekre kiterjed.

Az Mt. 188/A § (2) bekezdés szerint a munkaviszony fennállása alatt a tulajdonos döntése miszerint a munkavállaló munkakörét kulcspozíciónak minősíti-e, a munkavállaló munkaviszonyát eltérő rendelkezés hiányában nem érinti. Azaz, amennyiben a munkaviszony létesítésekor a munkáltató nem tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy az általa betöltött munkakör a tulajdonos döntése szerint kulcspozíció, abban az esetben az érintett munkavállaló vitathatja, hogy vezető állásúnak minősül-e munkajogi szempontból. Amennyiben nem tudja a munkáltató (tulajdonos) bizonyítani, hogy a munkavállaló kifejezetten beegyezett abba, hogy a munkaviszony létesítését követően vezető állásúnak minősüljön, abban az esetben az érintett munkavállalót egyéb vezetőnek (lásd (iii) pont) kell tekinteni.

- (iii) Kulcsembernek nem minősített vezetők (egyéb vezetők): azaz azok a szervezeti szempontból felsővezetőnek minősülő vezetők, akiknek a munkaszerződésében a munkáltató tulajdonosa illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv nem minősít az Mt. 188/A § alapján vezető állású munkavállalónak.

A kulcsembernek nem minősülő munkavállalók munkajogi szempontból a többi munkavállalóval azonos megítélés alá esnek. A munkaszerződésük ugyanakkor tartalmazhat olyan rendelkezéseket, amelyeket a vezetőtől elvárható különleges felelősség indokol. Az Mt. alapelvei következtében azonban erre az eltérésre csak abban az esetben van lehetőség, amennyiben az Mt. nem zárja ki az eltérés illetőleg a munkavállaló hátrányára történő eltérés lehetőségét.

1.1.2 A vezető állású munkavállaló foglalkoztatásának lehetőségei

Munkavégzésre irányuló jogviszony a jelenleg hatályos jogszabályok alapján csak természetes személlyel létesíthető.

Amennyiben természetes személy alá-főlérendeltségi viszonyban (azaz a munkáltató/megbízó/megrendelő) utasításai szerint, a munkáltató/megbízó/megrendelő eszközeivel és az általa meghatározott beosztásban bármilyen tevékenységet fejt ki, abban az esetben az adott természetes személy jogviszonya – tartalma szerint – akkor is munkaviszonynak minősül, amennyiben a felek nem munkaviszonyra irányuló szerződést kötnek.

A fenti szabály alól azon **organikus vezetők** képeznek kivételt, amelyek esetében a Gt. rendelkezései szerint a vezetői funkció (jelenleg) megbízási jogviszony keretében is ellátható.

Ezen organikus vezetők esetében tehát a felek (a tulajdonos/tulajdonosi jogokat gyakorló szerv illetőleg a vezető) közös választása és megállapodása szerint jöhet létre a jogviszony megbízási szerződés, munkaszerződés vagy a kettő kombinációja keretében.

A megbízási szerződés sokkal kötetlenebb, a munkáltató (tulajdonos) számára kevesebb jogi kockázatot rejtő megoldás.

Azon organikus vezetők, akik a Gt. alapján nem minősülnek vezetőnek, munkaviszony keretében foglalkoztathatóak.

A kulcsemberek és a kulcsembernek nem minősülő vezetők kizárólag munkaszerződés keretében fejthetnek ki tevékenységet. A munkaszerződésük a munkaviszony időtartama szempontjából három típusú lehet:

- (i) határozott idejű munkaszerződés;
- (ii) határozatlan időre szóló munkaszerződés;
- (iii) határozatlan időre szóló munkaszerződés határozott időre szóló vezetői kinevezéssel.

A munkáltató szempontjából a határozott idejű munkaviszony létesítése kockázatos, mert a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt nem szüntetheti meg egyoldalúan, kizárólag abban az esetben, ha a rendkívüli felmondás intézményét alkalmazza, vagy megfizeti a munkavállaló részére a határozott időből a megszüntetés pillanatában hátralevő időtartamra (de legfeljebb egy évre) járó átlagkeresetet (a határozott idő ún. megváltása).

Amennyiben a munkáltató gazdasági döntése vagy a tulajdonos szándéka szerint indokolt a vezetői kinevezés időbeli korlátozása, abban az esetben a munkáltató szempontjából kedvező megoldás, ha a felek rögzítik, hogy a vezetői kinevezés határozott időtartamú, azonban az érintett munkavállaló munkaviszonya határozatlan időre jött létre, azaz, a vezetői kinevezés lejártát vagy módosítását követően az érintett munkavállaló más munkakörben kerül határozatlan időre foglalkoztatásra. Ebben az esetben a munkaviszony esetleges megszüntetésekor a határozatlan idejű munkaszerződés követelményeit kell alkalmazni, azaz munkáltatói rendes felmondással is megszüntethető a munkaviszony.

1.2 A vezetők munkaviszonyának megszüntetése

1.2.1 Organikus vezetők

Az Mt. 190. § (2) bekezdése alapján az organikus vezetők tekintetében nem érvényesül az Mt. 89. § (2) bekezdése valamint a 90-92 §-ban biztosított védelem.

Azaz, az organikus vezető határozatlan idejű munkaviszonya indokolás nélkül megszüntethető, továbbá tekintett nélkül az érintett munkavállaló egyéni helyzetére, egészségi állapotára.

Az organikus vezető munkaviszonya tehát a munkáltató (tulajdonos) által egyoldalúan háromféle módon szüntethető meg:

- (i) munkáltatói **rendkívüli felmondással**, amely esetben a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló körülményeket¹ alaposan és bizonyíthatóan meg kell indokolni;
- (ii) határozatlan idejű munkaviszony esetén munkáltatói **rendes felmondással**, amely esetben nem szükséges a munkáltatónak (tulajdonos) indokolnia a döntését. E tekintetben megjegyezzük, hogy a bírói gyakorlat szerint, amennyiben „önként” indokolja a munkáltató a döntését, abban az esetben az indokolásra alkalmazni kell az indoklással szemben támasztott Mt.-beli követelményeket. Így különösen, számos bírósági döntés alátámasztja azt, hogy amennyiben a munkáltató azzal indokolja az organikus vezető munkaviszonyának a megszüntetését, hogy az Mt. 190. § (2) bekezdés alapján nem köteles a munkaviszony megszüntetését indokolni, abban az esetben nem teljesülnek az indokolással szembeni Mt. szerinti követelmények;
- (iii) **határozott idejű** munkaviszony esetén a határozott idő pénzbeli megváltásával.

Az indokolási kötelezettségtől függetlenül a felmondási időre, illetőleg a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket az organikus vezetők esetében is alkalmazni kell. A munkavállalót megilletik továbbá a felmondás esetén járó egyéb juttatások is.

Az Mt. 90-92 § szerinti védelem (lásd részletesen kifejtve az alábbi 1.2.2. pontban) az organikus vezetők esetében nem érvényesül.

1.2.2 Kulcsemberek és egyéb vezetők

A kulcsemberek esetében az Mt. nem csorbítja a rendes felmondás esetén a munkavállalókat általában megillető védelmet, azaz a kulcsemberek munkaviszonya az egyéb vezetők munkaviszonyával azonos módon lehet megszüntetni egy kivétellel: rendkívüli felmondás esetén a kulcsemberek munkaviszonya az organikus vezetőkkel azonos módon szüntethető meg.

Amennyiben a kulcsemberek és egyéb vezetők munkaviszonya határozott időtartalmú, csak rendkívüli felmondással vagy a határozott időtartam pénzbeli megváltásával szüntethető meg.

¹ A rendkívüli felmondás esetén is korlátozza az Mt. a munkavállaló védelmét azzal, hogy a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló októl számított három éven belül (illetőleg bűncselekmény elkövetése esetén a bűncselekmény elévülési idején belül) gyakorolható a felmondás joga.

Amennyiben a kulcsemberek és egyéb vezetők munkaviszonya **határozatlan időtartalmú**, rendes és rendkívüli felmondással is megszüntethető a munkaviszony. Az Mt. rendes felmondás esetén számos korlátozást állít fel a munkáltató számára, és párhuzamosan a munkavállaló számára többféle és erős védelmet biztosít.

(A) A megszüntetés oka korlátozott

A munkavállalók munkaviszonya a munkáltató által egyoldalúan kizárólag az alábbi okokból szüntethető meg:

- (i) a munkáltató működésével összefüggő ok (például átszervezés, munkakör megszűnés);
- (ii) a munkavállaló képességeivel és magatartásával összefüggő ok (például alkalmatlanság, nem megfelelő munkavégzés).

Az indoklás tekintetében az Mt. további követelményeket támaszt.

(B) A munkavállalóval bizonyos esetekben nem közölhető rendes felmondás

Az Mt. az alábbi esetekben kizárja a felmondás lehetőségét²:

- (i) betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkoztatási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság. A keresőképtelenségről a munkavállalónak kell tájékoztatni a munkáltatót, a tudomásszerzéshez képest „haladéktalanul”, de legkésőbb a rendes felmondás közlésekor. A közléskor a munkáltatónak vissza kell vonnia a rendes felmondást. A keresőképtelenség megállapítására az Ebtv. 45. §-ban meghatározott orvos jogosult (azaz például a háziorvos). A keresőképtelenség időpontja az orvosi vizsgálatra jelentkezés időpontja³;
- (ii) a beteg gyermekápolására táppénzes állományba helyezés;
- (iii) közeli hozzátartozó (házastárs, egyenes égi rokon, házastárs egyenes ági rokona, örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, örökbefogadó, mostoha és nevelőszülő, testvér, élettárs) otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság;
- (iv) az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV tv. 166. § szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, terhesség, a szülést követő három hónap, illetve szülési szabadság. A terhesség mint felmondási tilalom szempontjából a bíróság következetes gyakorlata szerint nincs jelentősége annak, hogy a munkavállalónak van-e tudomása a terhességről, annak kizárólag az orvosi megállapítása számít, akár visszamenőlegesen is.

² A védelem nem illeti meg a munkavállalót, amennyiben a munkavállaló nyugdíjasnak minősül (beleértve a rokkant nyugdíjas munkavállalókat is).

³ Kivételes esetben a keresőképtelenség legfeljebb 5 napra igazolható visszamenőlegesen is. Hat hónapra visszamenőleg külön Főorvosi Bizottság engedélyével adható igazolás keresőképtelenségről

- (v) gyermek hároméves koráig a gyermekgondozási segély időtartama (fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is);
- (vi) sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak behívóparancs, a polgári szolgálat teljesítésére vonatkozó felhívás időtartama
- (vii) korlátozott védelem illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőt, az üzemi tanácstagot és üzemi megbízottat a szakszervezet/üzemi tanács előzetes egyetértése hiányában
- (viii) az Mt. 89.§ (7) bekezdés korlátozást tartalmaz a „védett korban” levő munkavállalókra, azaz a munkáltató a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkaviszonyt (kivéve ha a munkavállaló nyugellátásban részesül);
- (ix) a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról rendelkező 8/1983 (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet) alapján a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaviszonyát nem lehet felmondással megszüntetni a rendeletben meghatározott esetekben;

(C) Rendes felmondás esetén a munkavállalót kötelezően megillető juttatások

Az Mt. pontosan (a szolgálati idő függvényében) meghatározza a felmondási időt és a végkielégítés összegét. E rendelkezésektől rendes felmondás esetén nem lehet eltérni. A fentiekén túl, készpénzben kell megváltani a munkavállaló által ki nem vett, időarányosan járó szabadságot, továbbá a belső vállalati irányelvek függvényében az érintett munkavállaló prémiumát illetőleg bónuszát.

(D) A rendes felmondás jogi kockázata és annak mérsékelése

Amennyiben bármelyik, a fenti (A)-(C) pontokban szereplő feltételek bármelyike nem vagy nem maradéktalanul teljesül, a munkavállaló jó eséllyel hivatkozik a munkaviszony jogellenes megszüntetésére.

Amennyiben a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetését állapítja meg, átlagosan és hozzávetőlegesen az érintett munkavállaló 3-4 éves átlagkeresetének megfizetésére is kötelezhető a munkáltató.

A munkáltató a viszonylag magas jogi kockázatot akkor tudja csökkenteni, ha a munkaviszonyt nem rendes felmondással szünteti meg, hanem kezdeményezi a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Ebben az esetben ugyanis (amennyiben a munkavállaló elfogadja a megszüntetés feltételeit), a munkavállalónak csak korlátozott lehetősége és joga van a közös megegyezés bíróság előtti megtámadására.

1.3 Nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése

Az Mt. 87/A § határozza meg, hogy mely esetekben minősül a munkavállaló nyugdíjasnak. Az Mt. 87/A § (3) bekezdés alapján a munkavállaló köteles a munkáltatót tájékoztatni amennyiben nyugdíjasnak minősül.

Tekintettel arra, hogy a nyugdíjasnak minősítés feltételei rendkívül bonyolultak és számos olyan egyedi körülménytől is függenek, amelyeket a munkáltató nem tudhat, amennyiben a munkavállaló nem jelenti be a fenti 87/A § (3) bekezdés rendelkezéseivel összhangban, hogy nyugdíjas, a munkáltató vélelmezheti, hogy a munkavállaló még nem élt a nyugdíj jogosultságával.

A jelenlegi szabályozás szerint a nyugdíjasnak minősülő munkaviszonya a nyugdíj folyósítása mellett is fenntartható, azonban a munkavállaló rendes felmondás alóli védeltsége megszűnik.

A munkáltató indokolás nélkül és a felmondási tilalmakra tekintet nélkül szüntetheti meg a határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyát.

A határozott idejű munkaviszonyra továbbá a rendkívüli felmondásra a korábban előadottak érvényesek.

1.4 Közös megegyezés tartalmi elemei és érvényessége

Az Mt. nem határoz meg semmilyen rendelkezést a közös megállapodások tartalmi elemire vonatkozóan, az teljes mértékben a felek alkuját képezi.

A közös megegyezéses megszüntetési mód esetében a felmondási idő, illetőleg a végkielégítés fogalma értelmezhetetlen, azonban elfogadott, hogy a közös megegyezés megkötésekor a munkavállaló egy összegű juttatásban részesül. A juttatás tekinthető egyfajta „bánatpénznek”, „lelépési díjnak”, illetőleg a rendes felmondás megtámadási jogáról lemondás „ellenértékének”, azonban sem az Mt. sem a Kommentárok nem nevesítik a közös megegyezés ellenértékét. A gyakorlatban elterjedt az a más tagállamokban jogszabályi szinten is létező intézmény, hogy a közös megegyezés keretében a munkavállaló arra tekintettel és azért részesül további juttatásban, hogy vállalja, hogy a munkaviszonyát egy később, közösen meghatározott időpontig fenntartja.

Téves az a nézet, amely szerint a közös megegyezés esetén irányadónak kell tekinteni azt, ami a munkavállalót rendes felmondás esetén megilletné. Azaz, sem a közös megegyezés esetén fizetendő juttatás minimumát, sem annak maximumát nem határozza meg az Mt.

A fentiek értelmében a közös megegyezés célja, ha a felek bármelyike egy távolabbi időpontban kívánja a munkaviszonyt megszüntetni, illetőleg, ha a munkáltató

ellenértékben részesíti a munkavállalót, aki az ellenértékért lemond arról a jogáról, hogy esetlegesen megtámadja a munkáltató intézkedését⁴.

A közös megegyezés érvényességére és esetleges érvénytelenségére az Mt. 7. § rendelkezéseit kell alkalmazni, azaz akkor támadható meg, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve ha a tévedést a másik fél okozta vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél tévedésben volt. Megtámadható továbbá a nyilatkozat, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá.

Az Mt. azonban a megtámadás idejére határidőt állapít meg: a tévedés vagy a megtévesztés felismerésétől számított 30 nap, illetőleg hat hónap.

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba vagy jogszabályba ütközik. A semmisség „automatikus”, azt hivatalból is figyelembe kell venni.

2. Felsővezetői szerződések munkajogi szempontból

2.1 Vezetői munkaszerződések tartalmi elemei

Az Mt. X. fejezete kötelezően meghatározza a vezetői munkaszerződés elemeit. A jogirodalomban vitatott, hogy a felek eltérhetnek-e a munkavállaló javára az Mt. X. fejezetében foglalt bármely rendelkezéstől közös megállapodással, álláspontunk szerint minden olyan esetben eltérhetnek a felek az Mt. rendelkezéseitől a munkavállaló javára, amely esetekben az Mt. nem tartalmazza az eltérés kizárásának lehetőségét.

A rendelkezésünkre bocsátott három szerződésben nem találtunk olyan rendelkezést, amely ellentétes lenne az Mt. rendelkezéseitől. Néhány, a felek megállapodásától függő rendelkezés azonban hátrányos lehet a munkáltatóra nézve. Ilyen lehet például a titoktartás ellenértéke, továbbá a kötelező, magas szorzószámú prémium, továbbá az Mt.-ben meghatározottól magasabb felmondási idő. Mindezek tekintetében megjegyezzük azonban, hogy hasonló rendelkezések más, és elsősorban a versenyszférába tartozó munkáltatóknál gyakoriak és elfogadottak.

2.2 Felsővezetői szerződések esetleges módosítása

A jelenleg kialakult helyzet indokoltá tette a tulajdonos/munkáltató számára, hogy felülvizsgálja a vezetői szerződéseket. A rendelkezésünkre álló tulajdonosi határozat szerint a munkaszerződéseket a munkavállalók hátrányára szigorítani kell, az Mt.-ben meghatározott kereteken belül.

⁴ Mivel a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező organikus vezetők és a nyugdíjasnak minősülő munkavállalók esetében nem köteles a munkáltató a rendes felmondást indokolni, ezekben az esetekben a közös megegyezés nem indokolt a munkáltató védelme szempontjából.

2.3 Együtműködési kötelezettség

Álláspontunk szerint a tulajdonos határozatát is figyelembe véve, és a BKV jó hírneve és gazdasági érdekeinek védelme érdekében a vezetők kötelesek együttműködni a munkaszerződéseik módosítása során.

Ez a kötelezettség azonban ütközik az – Mt.-ben kifejezetten nem nevesített – általános munkajogi alapelvvel, amely a „szerzett jogok védelmére” vonatkozik, azaz, a munkáltató egyoldalúan nem módosíthatja a munkavállaló hátrányára a munkafeltételeket, mert ez esetben a munkavállalónak lehetősége nyílik a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére⁵.

3. Lehetséges vállalati intézkedések a megszüntetés esetén irányadó kifizetésekre

A munkaszerződések egyes rendelkezéseitől függetlenül, a munkáltató egyoldalúan is meghatározhatja azokat az alapelveket, hogy milyen feltételekkel szünteti meg a vezetők (vagy akár más munkavállalók) munkaviszonyát.

Ilyen egyoldalú intézkedés lehet a maximális lehetséges kifizetés rögzítése, továbbá a felmondási időt illetően a bónuszok kifizetését szabályozó vagy korlátozó vezérigazgatói utasítás, szabályzat.

Álláspontunk szerint vezetők esetében lehetőség van arra is, hogy ezeket a szabályokat a kollektív szerződéstől eltérően, vagy annak külön fejezeteként szabályozza a munkáltató.

Ugyanakkor, tekintettel arra, hogy a végkielégítések és egyéb megszüntetési feltételek a munkavállalók nagyobb csoportjait érintik, függetlenül attól, hogy az intézkedéssel érintett munkavállalók felsővezetők, az intézkedés bevezetéséhez a szakszervezetek és üzemi tanácsok véleményét is célszerű kikérni.

⁵ Ebben az esetben a munkáltatói rendes felmondással azonos juttatás jár a munkavállaló részére

Premizálási és jutalmazási szabályok a BKV Zrt. szellemi munkavállalói számára

Kategória	Kategória tartalma	Kitűzés	Prémium forrás	Prémium (Éves törzsbér %-a)	Jutalom forrás	Bizonylati út	
						Előterjesztő	Aláíró
1	Kiemelt vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)	éves	Központi bérkeret	120-150%	Központi bérkeret	Humánpolitikai igazgató	Vezérigazgató
1/A	Főmémők, főosztályvezetők, irodavezetők (kizárólag FEOR "0")	éves	Központi bérkeret	100-120%	Központi bérkeret	Humánpolitikai igazgató	Vezérigazgató vagy Vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)
2	szakszolgálat vezetők, irodavezetők	éves / negyedéves	Igazgatósági bérkeret	90%	Központi bérkeret, igazgatósági bérkeret	Területi vezető által kijelölt felelős	Vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)
3	szolgálatvezetők, osztályvezetők	éves / negyedéves	Igazgatósági bérkeret	80%	Központi bérkeret, igazgatósági bérkeret	Területi vezető által kijelölt felelős	Vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)
4	diplomás csoportvezetők, üzemvezetők	negyedéves	Igazgatósági bérkeret	40-60%	Központi bérkeret, igazgatósági bérkeret	Munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető által kijelölt felelős	Munkáltatói jogkörgyakorló vezető
5	nem diplomás csoportvezetők, művezetők, pályamester	negyedéves	Igazgatósági bérkeret	10-50%	Központi bérkeret, igazgatósági bérkeret	Munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető által kijelölt felelős	Munkáltatói jogkörgyakorló vezető
6	nem vezető beosztású, kiemelten fontos szellemi munkavállalók	negyedéves	Igazgatósági bérkeret	10-50%	Központi bérkeret, igazgatósági bérkeret	Munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető által kijelölt felelős	Munkáltatói jogkörgyakorló vezető

Javaslat a premizálási és jutalmazási szabályokra a BKV Zrt. szellemi munkavállalói számára

Kategória	Kategória tartalma	Kifizetés	Prémium forrás	Prémium (Éves törzsbér %-a)	Jutalom forrás	Bizonylati út	
						Előterjesztő	Aláíró
1	Kiemelt vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)	éves	Központi bérkeret	80%	Központi bérkeret	Humánpolitikai Igazgató	Vezérigazgató
1/A	Főmérnökök, főosztályvezetők, irodavezetők (kizárólag FEOR "0")	éves	Központi bérkeret	50%	Központi bérkeret	Humánpolitikai Igazgató	Vezérigazgató vagy Vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)
2	szakszolgálat vezetők, irodavezetők	éves / negyedéves	Igazgatósági bérkeret	40%	Központi bérkeret, Igazgatósági bérkeret	Területi vezető által kijelölt felelős	Vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)
3	szolgálatvezetők, osztályvezetők	éves / negyedéves	Igazgatósági bérkeret	30%	Központi bérkeret, Igazgatósági bérkeret	Területi vezető által kijelölt felelős	Vezetők (vezérigazgató-helyettesek, igazgatók)
4	diplomás csoportvezetők, üzembvezetők	negyedéves	Igazgatósági bérkeret	10-25%	Központi bérkeret, Igazgatósági bérkeret	Munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető által kijelölt felelős	Munkáltatói jogkörgyakorló vezető
5	nem diplomás csoportvezetők, művezetők, pályamester	negyedéves	Igazgatósági bérkeret	5-15%	Központi bérkeret, Igazgatósági bérkeret	Munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető által kijelölt felelős	Munkáltatói jogkörgyakorló vezető
6	nem vezető beosztású, kiemelten fontos szellemi munkavállalók	negyedéves	Igazgatósági bérkeret	5-15%	Központi bérkeret, Igazgatósági bérkeret	Munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető által kijelölt felelős	Munkáltatói jogkörgyakorló vezető

Terrület	SZTSZ	MUNKAKÖR	Régi törzsbér	Régi Prémium %	Összesítés	Új törzsbér	Új Prémium %	Új törzsbér/100 Ft-ra kerekítve)	Éves Eltérés
	709071	IGAZGATÓ	1 241 000	120%	2 730 200	1 516 778	80%	1 516 800	480
	179151	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	764 000	100%	1 528 000	1 018 667	50%	1 018 700	600
	803180	IGAZGATÓ	1 241 000	120%	2 730 200	1 516 778	80%	1 516 800	480
	54621	ÜZEMELTETÉSI VEZETŐ	972 000	110%	2 041 200	1 134 000	80%	1 134 000	-
	58421	ÜZEMELTETÉSI VEZETŐ	972 000	110%	2 041 200	1 134 000	80%	1 134 000	-
	84781	ÜZEMELTETÉSI VEZETŐ	972 000	110%	2 041 200	1 134 000	80%	1 134 000	-
	803908	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	1 200 000	100%	2 400 000	1 333 333	80%	1 333 400	1 440
	803912	IGAZGATÓ	1 155 000	120%	2 541 000	1 411 667	80%	1 411 700	720
	803238	IGAZGATÓ	8 190 000	0%	8 190 000	8 190 000	0%	8 190 000	-
	804739	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	600 000	60%	960 000	640 000	50%	640 000	-
	240071	VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES	1 255 000	120%	2 761 000	1 533 889	80%	1 533 900	240
	91181	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	687 000	100%	1 374 000	916 000	50%	916 000	-
	74011	FŐMÉRNÖK	672 000	100%	1 344 000	896 000	50%	896 000	-
	752691	FŐMÉRNÖK	628 000	100%	1 256 000	837 333	50%	837 400	1 200
	639651	FŐMÉRNÖK	716 000	100%	1 432 000	954 667	50%	954 700	600
	705781	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	650 000	100%	1 300 000	866 667	50%	866 700	600
	241071	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	657 000	100%	1 314 000	876 000	50%	876 000	-
	90971	FŐMÉRNÖK	706 000	100%	1 412 000	941 333	50%	941 400	1 200
	802687	FŐMÉRNÖK	706 000	100%	1 412 000	941 333	50%	941 400	1 200
	770611	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	716 000	100%	1 432 000	954 667	50%	954 700	600
	118791	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	1 108 000	120%	2 437 600	1 354 222	80%	1 354 300	1 680
	107751	FŐMÉRNÖK	727 000	100%	1 454 000	969 333	50%	969 400	1 200
	110391	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	1 159 000	120%	2 549 800	1 416 556	80%	1 416 600	960
	78571	FŐMÉRNÖK	706 000	100%	1 412 000	941 333	50%	941 400	1 200
	99191	FŐMÉRNÖK	731 000	100%	1 462 000	974 667	50%	974 700	600
	803310	VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES	1 255 000	120%	2 761 000	1 533 889	80%	1 533 900	240
	178411	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	701 000	100%	1 402 000	934 667	50%	934 700	600
	803235	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	720 000	100%	1 440 000	960 000	50%	960 000	-
	176701	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	760 000	100%	1 520 000	1 013 333	50%	1 013 400	1 200
	804084	FŐOSZTÁLYVEZETŐ	980 000	100%	1 960 000	1 306 667	50%	1 306 700	600

Főállás melletti további megbízások

SZTSZ	MUNKAKÖR	MEGBÍZÁSI DÍJ	PRÉMIUM %
752691	KMOP projekt vezető, 2009.04.17-től visszavonásig	350 000	100%
118791	Műszaki vezérigazgató-helyettes, 2009.08.03-től visszavonásig	800 000	0%
		700 000	50%
		466 667	50%
		466 700	600
		18 240	Összesen

5.a) sz. melléklet munkaszerződés-minta (vezérigazgató, vezérigazgató-helyettesek, az Mt. 188.§-a alapján vezető állásúnak minősülő munkavállalók)

MUNKASZERZŐDÉS

- egységes szerkezetbe foglalva -

amely a mai napon jött létre egyrészről

a **Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (BKV, Budapest, Akácfa u. 15., cégjegyzékszám: 01-10-043037) mint munkáltató, (továbbiakban: munkáltató, vagy Társaság);

másrészről

[NÉV] [ADATOK] mint munkavállaló (továbbiakban: munkavállaló)

a továbbiakban munkáltató és munkavállaló együtt: „Felek”)

között az alábbi feltételekkel.

1. Előzmények

1.1 A Felek rögzítik, hogy [DÁTUM] napján [határozott/határozatlan] időre szóló munkaszerződést (továbbiakban: „Szerződés”) kötöttek egymással, amelyet 2009. [DÁTUM]-tól a jelen, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés aláírásával, közös megegyezéssel az alábbiak szerint módosítanak.

1.2 A Felek megállapodnak, hogy a korábban kötött munkaszerződés és annak módosításai a mai napon hatályukat veszítik, és a továbbiakban munkaviszonyra a jelen, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés rendelkezései az irányadóak.

2. A munkaviszony

2.1 Munkavállaló határozatlan időre szóló munkaviszonyának kezdő napja: [DÁTUM]

2.2. Munkavállaló munkaköre a jelen szerződés aláírásától kezdődően: [*]

2.3 A részletes munkaköri leírást az 1. sz. melléklet tartalmazza. Az 1. sz. mellékletben felsorolt feladatokon kívül a munkavállaló köteles mindazon kötelezettségek teljesítésére és feladatok ellátására, amelyekre a Munkáltató utasítja, amelyek ésszerűek és összeegyeztethetőek a Munkavállaló munkakörével.

2.4 A Munkavállaló az Mt. 188.§-a szerinti vezető állású munkavállalónak minősül.

3. A munkavégzés díjazása és egyéb juttatások:

- 3.1 A Munkavállaló személyi alapbére 2009. [*]-tól: bruttó [*/hó.
- 3.2 A Munkavállalót a személyi alapbérén túl,% prémium illeti meg. A prémium kizárólag abban az esetben illeti meg a Munkavállalót, ha a Munkavállaló a Munkáltató által meghatározott mindenkori prémium előírásokat - a munkahelyi vezető feladat -kitűzéseivel összhangban -, teljesítette.
- 3.3 A Munkavállalóra a Munkáltatónál hatályban levő Kollektív Szerződés (KSZ) nem alkalmazandó.
- 3.4 A Munkavállalót megilleti továbbá az alapszabadság, és a munkaszüneti (fizetett ünnep) nap miatt kiesett időre járó távolléti díj.
- 3.5 A Felek megállapodnak abban, hogy a munkabér kifizetése banki átutalással történik, ezért a Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a számláját vezető pénzügyi intézet nevét, valamint számlaszámát jelen Munkaszerződés aláírásával egyidejűleg a Munkáltatónak bejelenti. Munkáltató a rábízott banki adatokat bizalmasan kezeli, azokat harmadik személlyel a munkavállaló beleegyezése nélkül nem közli.
- 3.6 A Munkavállaló kijelenti, hogy a jelen Szerződésben foglalt kötelezettségeket és korlátozásokat mindazon díjazások, juttatások ellenében vállalta, amelyeket jelen szerződés tartalmaz.

4. A Munkavállaló feladata, jogai, kötelezettségei

- 4.1 A Munkavállaló munkaviszonyával összefüggő jogait, kötelezettségeit, feladatait a munkaszerződése, a munkaköri leírása, a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII törvény (Mt.) X. fejezete, a Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ), és az egyéb munkáltatói előírások és szabályzatok és jogszabályok tartalmazzák. A Munkavállalóra a KSZ nem vonatkozik.
- 4.2 A Munkavállaló munkaviszonya alatt köteles a munkáját szakszerűen végezni, és a Munkáltató tevékenységének és üzleti érdekeinek fejlesztése és elősegítése érdekében minden ésszerű erőfeszítést megtenni, valamint teljes munkaidejét és tudását a munkaviszonyából eredő feladatok ellátására szentelni.
- 4.3 A Munkavállaló a munkáját a Munkáltató által elvárt, illetve az ilyen pozíciót betöltő munkavállalótól általában elvárható legmagasabb szakmai színvonalon, etikus módon, a legnagyobb gondossággal és odafigyeléssel köteles végezni.
- 4.4 A Munkavállaló teljesítményét időszakonként, a munkahelyi vezetőjével közösen – esetlegesen erre irányuló szakértői rendszerek (tesztek, jelentések stb.) segítségével – értékeli, a munkavégzését befolyásoló ismeretek bővítése, a személyiségjegyeinek fejlesztése és a szakmai fejlődése érdekében.

- 4.5 A Munkavállaló a közvetlen beosztottai tekintetében teljesítményértékelést végez, továbbá a munkáltató belső képzéseinek oktat és a képzési tananyagok előkészítésében közreműködik.
- 4.6 A Munkavállaló annak érdekében, hogy egészségi állapota, szakmai, vezetői ismeretei, készségei a munkakörrel járó elvárásra felkészült legyen vállalja, hogy időszakonként olyan preventív egészségvédelemben, rendszeres egészségügyi szűrésben, és a munkaköre ellátásához tartozó képzésben vesz részt, amelyet a Munkáltató biztosít.
- 4.7 A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállalónak a jelen Munkaszerződésből vagy a jogszabályokból eredő kötelezettségeinek megszegésével vagy egyéb módon gondatlanul okozott károkért is kártérítési felelősséggel tartozik.
- 4.8 A Munkavállalónak az Mt. 130-136.§-ban foglaltak szerinti éves rendes szabadság jár. A Munkáltató az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően jogosult a szabadság kiadására, és kötelezheti a Munkavállalót arra, hogy szabadságot vegyen ki.
- 4.9 A munkából való távolmaradás esetén a Munkavállaló a távolmaradás első napján, a lehető leghamarabb köteles értesíteni a közvetlen felettesét, meghatározva a távolmaradás okát és várható időtartalmát. Ha a Munkavállaló betegség vagy egyéb egészségügyi okból eredő keresőképtelenség miatt több mint egy teljes napot marad távol, abban az esetben minél előbb, de legkésőbb a munkába visszatérés napján köteles a távollétének teljes időtartamát igazoló orvosi igazolást bemutatni.

5. A munkavégzés helye, a munkavállaló munkarendje

- 5.1 A munkavégzés helye: változó.
- 5.2 A Munkavállaló munkaideje heti 40 óra.

6. Szellemi alkotások és találmányok

- 6.1 A Munkavállaló köteles minden általa vagy másokkal együtt a Munkáltatóval fennálló munkaviszonyából eredő feladatainak elvégzése során, azzal kapcsolatban, vagy a Munkáltató eszközeinek segítségével megalkotott vagy kifejlesztett szellemi alkotást (beleértve de nem kizárólagosan az alábbiakat: szerzői mű, találmány, know-how, fejlesztés, felfedezés, a szabadalmazhatóságukra tekintet nélkül, valamint minden eljárás, terv, design, formula, leírás, a továbbiakban együttesen „Szellemi Alkotások”) a Munkáltatóval haladéktalanul közölni, a Munkáltató pedig a vonatkozó jogszabályok által megengedett legteljesebb mértékben automatikusan megszerzi a szellemi alkotásokhoz fűződő valamennyi jogot, beleértve a használat és vagyoni hasznosítás jogát.
- 6.2 A Munkavállaló köteles a Munkáltatónak átadni a Szellemi Alkotásokkal kapcsolatos valamennyi információt és igénybe venni minden olyan eszközt, amelyet a Munkáltató szükségesnek vagy kívánatosnak tart annak érdekében, hogy az ezekre vonatkozó

jogot, jogcímet vagy az ezekben való érdekeltséget megszerezze. A Munkavállaló köteles a Szellemi Alkotásokat visszavonhatatlanul és feltétel nélkül átadni a Munkáltatónak, a Munkáltató pedig ezek bármelyikét – földrajzi, időbeli vagy egyéb korlátozás nélkül - szabadon és kizárólagosan hasznosíthatja.

- 6.3 A Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy minden szükséges nyilatkozatot megtesz és aláír, amely ahhoz szükséges, hogy a Munkáltató a Szellemi Alkotásokat és a hozzájuk kapcsolódó felhasználási jogokat a lehető legteljesebb mértékben megszerezze.
- 6.4 A Munkavállaló jelen 6. fejezetben vállalt kötelezettségei ellenértéke a munkavállaló bruttó alaphérének részét képezi.

7. A Munkaviszony megszüntetése

- 7.1 A jelen munkaszerződést rendes felmondással bármelyik fél megszüntetheti az Mt. 92.§ rendelkezéseire figyelemmel. Ebben az esetben a Munkavállalót az Mt-ben szabályozott juttatások illetik meg.
- 7.2 A munkavállaló a munkaviszonyának megszüntetésekor a Munkáltató utasításainak megfelelően haladéktalanul köteles visszaadni a Munkáltatónak valamennyi eszközt és vagyontárgyat, amelyek a Munkavállaló birtokában vannak, valamint minden dokumentumot és adathordozót, amelyek bármilyen a Munkáltatóra vonatkozó vagy vele kapcsolatos információt tartalmaznak.
- 7.3 A felek megállapodnak abban, hogy bármelyik fél rendes felmondása esetén a Munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a felmondási idő egésze vagy annak bizonyos része alatt a Munkáltató saját hatáskörében (i) kötelezhesse őt arra, hogy csak olyan feladatot lásson el, amelyeket neki kiosztottak, és ne végezze a saját feladatait; (ii) ne lépjen kapcsolatba a Munkáltató ügyfeleivel vagy üzletfeleivel; (iii) korlátozhassa a Munkavállaló hozzáférést az adathordozókhoz, informatikai rendszerekhez; (iv) kitalthassa a Munkavállalót saját helyiségeiből.

8. Titokvédelem

- 8.1 Az Mt. 103.§ (3) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően a Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, bizalmas információkat megőrizni.
- 8.2 A Munkavállaló sem a munkaviszonya alatt, sem azt követően (minden időbeli korlátozás nélkül) sem közvetlenül sem közvetve
- (i) nem használhatja saját vagy más személyek, cégek, gazdasági társaságok vagy egyéb szervezetek, egyesületek céljaira; továbbá
 - (ii) nem hozhatja más személyek, cégek, gazdasági társaságok vagy egyéb szervezetek, egyesületek tudomására

a Munkáltatóra vonatkozó, vagy birtokában levő üzleti titkokat, bizalmas információkat (beleértve de nem kizárólagosan minden, az ügyfelekre, üzletfelekre

vagy lehetséges ügyfelekre, üzletfelekre vonatkozó információt, az ügyfelekről, üzletfelekről készített listákat vagy követelményeket, árlistákat, ármegállapítási módszereket, marketing, értékesítési és műszaki információkat, üzleti tervet, ügyletet, az alkalmazottak és a tisztségviselők adatait, pénzügyi információkat, designokat, formulákat, termékcsoportokat, koncepciókat, eljárásokat és minden „bizalmas” megjelöléssel ellátott dokumentumot, vagy bármilyen más iratot, információt, amelynek bizalmas természete nyilvánvaló).

9. Összeférhetlenség és együttműködési kötelezettség

- 9.1 A Munkavállaló köteles a Munkáltató által előírt módon bejelenteni minden olyan további jogviszonyát, amely munkavégzésre irányul (beleérte megbízási szerződést és gazdasági társaságban szerzett tagságot, részesedést, amennyiben az munkavégzési kötelezettséggel jár együtt).
- 9.2 A munkáltató megtilthatja a fenti munkavégzési kötelezettséggel járó további jogviszony létesítését, amennyiben az – mérlegelése szerint – a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.
- 9.3 A munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetésének minősül különösen, ha a munkavállaló olyan személlyel létesít további, munkavégzésre irányuló jogviszonyt, (illetőleg olyan társaságban szerez munkavégzési kötelezettséggel együtt járó részesedést) amely személy a munkáltató, vagy a munkáltató által irányított más vállalat versenytársa; a munkáltatóval, vagy a munkáltató által irányított más vállalatával — üzleti tevékenységével összefüggésben — rendszeres gazdasági kapcsolatban áll.

10. Hozzájárulás a személyes adatok kezeléséhez

- 10.1 A vonatkozó jogszabályok rendelkezéseivel összhangban a Munkáltató csak olyan személyes adatot kezel, amelyen a Munkavállaló önként megadott, amely az adatkezelés céljának eléréséhez szükséges, vagy amelynek kezelését jogszabály rendelte el.
- 10.2 A Munkavállaló beleegyezik abba, hogy a személyes adatait a munkaviszony időtartama alatt, és azt követően (a vonatkozó jogszabályok által meghatározott leghosszabb ideig) a Munkáltató a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése és jogok gyakorlása céljából felhasználja és tárolja.

11. Vegyes és záró rendelkezések

- 11.1 Szerződő felek a szerződés aláírását megelőzően tájékoztatták egymást a szerződés tartalmát befolyásoló lényeges körülményekről.
- 11.2 Szerződő felek kötelezik magukat arra, hogy a jelen szerződés teljesítése során felmerült vitás kérdéseket békés úton, egyeztetéssel kívánják rendezni.
- 11.3 Szerződő felek kijelentik, hogy e munkaszerződésben foglaltak az akaratukkal mindenben megegyeznek, és azt jóváhagyólag írták alá.

- 11.4 Jelen szerződés aláírásával egyidejűleg a Munkavállaló tájékoztatást kapott az Mt. 76. § (7) bekezdésben foglaltakról, és e tájékoztatás, Mt. 76. § (8) bekezdésében megjelölt írásbeli változatát a Munkáltató a jelen szerződés aláírásától számított 30 napon belül átadja a Munkavállaló részére.
- 11.5 A jelen munkaszerződés egyes rendelkezései szétválaszthatóak, és amennyiben a munkaszerződés valamely rendelkezését vagy egy meghatározott részét a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróság érvénytelennek vagy végrehajthatatlannak nyilvánítja, akkor az ilyen érvénytelenség vagy végrehajthatatlanság nem érinti a jelen munkaszerződés többi rendelkezését.
- 11.6 Jelen szerződés kizárólag a felek közös megegyezésével és írásban módosítható.

A jelen egységes szerkezetű munkaszerződés [*] példányban készült, amelynek 1. példányát a munkavállaló, a 2. példányát a Humánpolitikai Igazgatóság kapja.

[DÁTUM ÉS ALÁÍRÁS]

MUNKASZERZŐDÉS

- egységes szerkezetbe foglalva -

amely a mai napon jött létre egyrészről

a **Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság** (BKV, Budapest, Akácfa u. 15., cégjegyzékszám: 01-10-043037) mint munkáltató, (továbbiakban: munkáltató, vagy Társaság);

másrészről

[NÉV] [ADATOK] mint munkavállaló (továbbiakban: munkavállaló)

a továbbiakban munkáltató és munkavállaló együtt: „Felek”)

között az alábbi feltételekkel.

1. Előzmények

1.1 A Felek rögzítik, hogy [DÁTUM] napján [határozott/határozatlan] időre szóló munkaszerződést (továbbiakban: „Szerződés”) kötöttek egymással, amelyet 2009. [DÁTUM]-tól a jelen, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés aláírásával, közös megegyezéssel az alábbiak szerint módosítanak.

1.2 A Felek megállapodnak, hogy a korábban kötött munkaszerződés és annak módosításai a mai napon hatályukat veszítik, és a továbbiakban munkaviszonyra a jelen, egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés rendelkezései az irányadók.

2. A munkaviszony

2.1 Munkavállaló határozatlan időre szóló munkaviszonyának kezdő napja: [DÁTUM]

2.2 Munkavállaló munkaköre a jelen szerződés aláírásától kezdődően: [*]

2.3 A részletes munkaköri leírást az 1. sz. melléklet tartalmazza. Az 1. sz. mellékletben felsorolt feladatokon kívül a munkavállaló köteles mindazon kötelezettségek teljesítésére és feladatok ellátására, amelyekre a Munkáltató utasítja, amelyek ésszerűek és összeegyeztethetőek a Munkavállaló munkakörével.

3. A munkavégzés díjazása és egyéb juttatások:

- 3.1 A Munkavállaló személyi alapbére 2009. [*]-től: bruttó [*/hó.
- 3.2 A Munkavállalót a személyi alapbérén túl,% prémium illeti meg. A prémium kizárólag abban az esetben illeti meg a Munkavállalót, ha a Munkavállaló a Munkáltató által meghatározott mindenkori prémium előírásokat - a munkahelyi vezető feladat -kitűzéseivel összhangban -, teljesítette.
- 3.3 A Munkavállaló a Munkáltatónál hatályban levő Kollektív Szerződésben (KSZ) foglalt egyéb juttatásokra is jogosult.
- 3.4 A Munkavállalót megilleti továbbá az alapszabadság, és a munkaszüneti (fizetett ünnep) nap miatt kiesett időre járó távolléti díj. A Munkavállalót vezetői besorolásának megfelelően megilleti továbbá a KSZ 562. pontjában foglalt pótszabadság.
- 3.5 A Felek megállapodnak abban, hogy a munkabér kifizetése banki átutalással történik, ezért a Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a számláját vezető pénzügyi vezető nevét, valamint számlaszámát jelen Munkaszerződés aláírásával egyidejűleg a Munkáltatónak bejelenti. Munkáltató a rábízott banki adatokat bizalmasan kezeli, azokat harmadik személlyel a munkavállaló beleegyezése nélkül nem közli.
- 3.6 A Munkavállaló kijelenti, hogy a jelen Szerződésben foglalt kötelezettségeket és korlátozásokat mindazon díjazások, juttatások ellenében vállalta, amelyeket a szerződés tartalmaz.

4. A Munkavállaló feladata, jogai, kötelezettségei

- 4.1 A Munkavállaló munkaviszonyával összefüggő jogait, kötelezettségeit, feladatait a munkaszerződése, a munkaköri leírása, a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.), a Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ), és az egyéb munkáltatói előírások és szabályzatok és jogszabályok tartalmazzák. A Munkavállalóra a KSZ vonatkozik.
- 4.2 A Munkavállaló munkaviszonya alatt köteles a munkáját szakszerűen végezni, és a Munkáltató tevékenységének és üzleti érdekeinek fejlesztése és elősegítése érdekében minden ésszerű erőfeszítést megtenni, valamint teljes munkaidejét és tudását a munkaviszonyából eredő feladatok ellátására szentelni.
- 4.3 A Munkavállaló a munkáját a Munkáltató által elvárt, illetve az ilyen pozíciót betöltő munkavállalótól általában elvárható legmagasabb szakmai színvonalon, etikus módon, a legnagyobb gondossággal és odafigyeléssel köteles végezni.
- 4.4 A Munkavállaló teljesítményét időszakonként, a munkahelyi vezetőjével közösen – esetlegesen erre irányuló szakértői rendszerek (tesztek, jelentések stb.) segítségével – értékeli, a munkavégzését befolyásoló ismeretek bővítése, a személyiségjegyeinek fejlesztése és a szakmai fejlődése érdekében.

- 4.5 A Munkavállaló a közvetlen beosztottai tekintetében teljesítményértékelést végez, továbbá a munkáltató belső képzéseinek oktat és a képzési tananyagok előkészítésében közreműködik.
- 4.6 A Munkavállaló annak érdekében, hogy egészségi állapota, szakmai, vezetői ismeretei, készségei a munkakörrel járó elvárásra felkészült legyen vállalja, hogy időszakonként olyan preventív egészségvédelemben, rendszeres egészségügyi szűrésben, és a munkaköre ellátásához tartozó képzésben vesz részt, amelyet a Munkáltató biztosít.
- 4.7 A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállalónak a jelen Munkaszerződésből vagy a jogszabályokból eredő kötelezettségeinek megszegésével vagy egyéb módon gondatlanul okozott károkért is kártérítési felelősséggel tartozik.
- 4.8 A Munkavállaló az Mt. 130-136.§-ban foglaltak szerinti éves rendes szabadság jár. A Munkáltató az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően jogosult a szabadság kiadására, és kötelezheti a Munkavállalót arra, hogy szabadságot vegyen ki.
- 4.9 A munkából való távolmaradás esetén a Munkavállaló a távolmaradás első napján, a lehető leghamarabb köteles értesíteni a közvetlen felettesét, meghatározva a távolmaradás okát és várható időtartalmát. Ha a Munkavállaló betegség vagy egyéb egészségügyi okból eredő keresőképtelenség miatt több mint egy teljes napot marad távol, abban az esetben minél előbb, de legkésőbb a munkába visszatérés napján köteles a távollétének teljes időtartamát igazoló orvosi igazolást bemutatni.

5. A munkavégzés helye, a munkavállaló munkarendje

- 5.1 A munkavégzés helye: változó.
- 5.2 A Munkavállaló munkaideje heti 40 óra.

6. Szellemi alkotások és találmányok

- 6.1 A Munkavállaló köteles minden általa vagy másokkal együtt a Munkáltatóval fennálló munkaviszonyából eredő feladatainak elvégzése során, azzal kapcsolatban, vagy a Munkáltató eszközeinek segítségével megalkotott vagy kifejlesztett szellemi alkotást (beleértve de nem kizárólagosan az alábbiakat: szerzői mű, találmány, know-how, fejlesztés, felfedezés, a szabadalmazhatóságukra tekintet nélkül, valamint minden eljárás, terv, design, formula, leírás, a továbbiakban együttesen „Szellemi Alkotások”) a Munkáltatóval haladéktalanul közölni, a Munkáltató pedig a vonatkozó jogszabályok által megengedett legteljesebb mértékben automatikusan megszerzi a szellemi alkotásokhoz fűződő valamennyi jogot, beleértve a használat és vagyoni hasznosítás jogát.
- 6.2 A Munkavállaló köteles a Munkáltatónak átadni a Szellemi Alkotásokkal kapcsolatos valamennyi információt és igénybe venni minden olyan eszközt, amelyet a Munkáltató szükségesnek vagy kívánatosnak tart annak érdekében, hogy az ezekre vonatkozó jogot, jogcímet vagy az ezekben való érdekeltséget megszerezze. A Munkavállaló

köteles a Szellemi Alkotásokat visszavonhatatlanul és feltétel nélkül átadni a Munkáltatónak, a Munkáltató pedig ezek bármelyikét – földrajzi, időbeli vagy egyéb korlátozás nélkül - szabadon és kizárólagosan hasznosíthatja.

- 6.3 A Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy minden szükséges nyilatkozatot megtesz és aláír, amely ahhoz szükséges, hogy a Munkáltató a Szellemi Alkotásokat és a hozzájuk kapcsolódó felhasználási jogokat a lehető legteljesebb mértékben megszerezze.
- 6.4 A Munkavállaló jelen 6. fejezetben vállalt kötelezettségei ellenértéke a munkavállaló bruttó alaphérének részét képezi.

7. A Munkaviszony megszüntetése

- 7.4 7.1 A jelen munkaszerződést rendes felmondással bármelyik fél megszüntetheti az Mt. 92.§ és a KSZ rendelkezéseire figyelemmel. Ebben az esetben a Munkavállalót az Mt-ben és KSZ-ben rögzített juttatások illetik meg.
- 7.2 A rendkívüli felmondásra a KSZ rendelkezései az irányadóak.
- 7.3 A munkavállaló a munkaviszonyának megszüntetésekor a Munkáltató utasításainak megfelelően haladéktalanul köteles visszaadni a Munkáltatónak valamennyi eszközt és vagyontárgyat, amelyek a Munkavállaló birtokában vannak, valamint minden dokumentumot és adathordozót, amelyek bármilyen a Munkáltatóra vonatkozó vagy vele kapcsolatos információt tartalmaznak.
- 7.5 A felek megállapodnak abban, hogy bármelyik fél rendes felmondása esetén a Munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a felmondási idő egésze vagy annak bizonyos része alatt a Munkáltató saját hatáskörében (i) kötelezhesse őt arra, hogy csak olyan feladatot lásson el, amelyeket neki kiosztottak, és ne végezze a saját feladatait; (ii) ne lépjen kapcsolatba a Munkáltató ügyfeleivel vagy üzletfeleivel; (iii) korlátozhasa a Munkavállaló hozzáférését az adathordozókhoz, informatikai rendszerekhez; (iv) kitilthassa a Munkavállalót saját helyiségeiből.

8. Titokvédelem

- 8.1 Az Mt. 103.§ (3) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően a Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, bizalmas információkat megőrizni.
- 8.2 A Munkavállaló sem a munkaviszonya alatt, sem azt követően (minden időbeli korlátozás nélkül) sem közvetlenül sem közvetve
- (i) nem használhatja saját vagy más személyek, cégek, gazdasági társaságok vagy egyéb szervezetek, egyesületek céljaira; továbbá
 - (ii) nem hozhatja más személyek, cégek, gazdasági társaságok vagy egyéb szervezetek, egyesületek tudomására

a Munkáltatóra vonatkozó, vagy birtokában levő üzleti titkokat, bizalmas információkat (beleértve de nem kizárólagosan minden, az ügyfelekre, üzletfelekre vagy lehetséges ügyfelekre, üzletfelekre vonatkozó információt, az ügyfelekről, üzletfelekről készített listákat vagy követelményeket, árlistákat, ármegállapítási módszereket, marketing, értékesítési és műszaki információkat, üzleti tervet, ügyletet, az alkalmazottak és a tisztségviselők adatait, pénzügyi információkat, designokat, formulákat, termékcsoportokat, koncepciókat, eljárásokat és minden „bizalmas” megjelöléssel ellátott dokumentumot, vagy bármilyen más iratot, információt, amelynek bizalmas természete nyilvánvaló).

9. Összeférhetlenség és együttműködési kötelezettség

- 9.1 A Munkavállaló köteles a Munkáltató által előírt módon bejelenteni minden olyan további jogviszonyát, amely munkavégzésre irányul (beleérte megbízási szerződést és gazdasági társaságban szerzett tagságot, részesedést, amennyiben az munkavégzési kötelezettséggel jár együtt).
- 9.2 A munkáltató megtilthatja a fenti munkavégzési kötelezettséggel járó további jogviszony létesítését, amennyiben az – mérlegelése szerint – a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.
- 9.3 A munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetésének minősül különösen, ha a munkavállaló olyan személlyel létesít további, munkavégzésre irányuló jogviszonyt, (illetőleg olyan társaságban szerez munkavégzési kötelezettséggel együtt járó részesedést) amely személy a munkáltató, vagy a munkáltató által irányított más vállalat versenytársa; a munkáltatóval, vagy a munkáltató által irányított más vállalatával — üzleti tevékenységével összefüggésben — rendszeres gazdasági kapcsolatban áll.

10. Hozzájárulás a személyes adatok kezeléséhez

- 10.1 A vonatkozó jogszabályok rendelkezéseivel összhangban a Munkáltató csak olyan személyes adatot kezel, amelyen a Munkavállaló önként megadott, amely az adatkezelés céljának eléréséhez szükséges, vagy amelynek kezelését jogszabály rendelte el.
- 10.2 A Munkavállaló beleegyezik abba, hogy a személyes adatait a munkaviszony időtartama alatt, és azt követően (a vonatkozó jogszabályok által meghatározott leghosszabb ideig) a Munkáltató a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése és jogok gyakorlása céljából felhasználja és tárolja.

11. Vegyes és záró rendelkezések

- 11.1 Szerződő felek a szerződés aláírását megelőzően tájékoztatták egymást a szerződés tartalmát befolyásoló lényeges körülményekről.
- 11.2 Szerződő felek kötelezik magukat arra, hogy a jelen szerződés teljesítése során felmerült vitás kérdéseket békés úton, egyeztetéssel kívánják rendezni.

- 11.3 Szerződő felek kijelentik, hogy e munkaszerződésben foglaltak az akaratukkal mindenben megegyeznek, és azt jóváhagyólag írták alá.
- 11.4 Jelen szerződés aláírásával egyidejűleg a Munkavállaló tájékoztatást kapott az Mt. 76. § (7) bekezdésben foglaltakról, és e tájékoztatás, Mt. 76. § (8) bekezdésében megjelölt írásbeli változatát a Munkáltató a jelen szerződés aláírásától számított 30 napon belül átadja a Munkavállaló részére.
- 11.5 A jelen munkaszerződés egyes rendelkezései szétválaszthatóak, és amennyiben a munkaszerződés valamely rendelkezését vagy egy meghatározott részét a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróság érvénytelennek vagy végrehajthatatlannak nyilvánítja, akkor az ilyen érvénytelenség vagy végrehajthatatlanság nem érinti a jelen munkaszerződés többi rendelkezését.
- 11.6 Jelen szerződés kizárólag a felek közös megegyezésével és írásban módosítható.

A jelen egységes szerkezetű munkaszerződés [*] példányban készült, amelynek 1. példányát a munkavállaló, a 2. példányát a Humánpolitikai Igazgatóság kapja.

[DÁTUM ÉS ALÁÍRÁS]

Mt.	BKV Zrt.	Magyar Posta Zrt. (2008. január 1-től)
FELMONDÁSI IDŐ	FELMONDÁSI IDŐ	FELMONDÁSI IDŐ
<p>A 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban főlőtt</p> <p>három év után öt nappal, öt év után tizenöt nappal, nyolc év után húsz nappal, tíz év után huszonöt nappal, tizenöt év után harminc nappal, tizennyolc év után negyven nappal, húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.</p>	<p>A 30 napos felmondási idő a munkáltatónál folyamatos munkaviszonyban főlőtt</p> <p>három év után öt nappal, öt év után tizenöt nappal, nyolc év után húsz nappal, tíz év után huszonöt nappal, tizenöt év után harminc nappal, tizennyolc év után negyven nappal, húsz év után hatvan nappal, huszonöt év után hetven nappal meghosszabbodik</p>	<p>A 30 napos felmondási idő a munkáltatónál folyamatos munkaviszonyban főlőtt</p> <p>három év után öt nappal, öt év után tizenöt nappal, nyolc év után húsz nappal, tíz év után huszonöt nappal, tizenöt év után harminc nappal, tizennyolc év után negyven nappal, húsz év után hatvan nappal, harminc év után 90 nappal negyven év után 120 nappal</p>
VÉGKIEGÉJTÉS MÉRTEKE	VÉGKIEGÉJTÉS MÉRTEKE	VÉGKIEGÉJTÉS MÉRTEKE
<p>átlagkereset összege :</p> <p>legalább három év esetén: egyhavi; legalább öt év esetén: kéthavi; legalább tíz év esetén: háromhavi; legalább tizenöt év esetén: négyhavi; legalább húsz év esetén: öthavi; legalább huszonöt év esetén: hathavi.</p> <p>(5) A végkielégítés mértéke 3 havi átlagkereset összegével emelkedik, munkáltatói rendes felmondása v. jogutód nélküli megszűnés köv.: az öregségi-, továbbá a kordedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultságot megelőző 5 éven belül. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés, ha korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.</p>	<p>átlagkereset összege :</p> <p>legalább 3 év esetén: 1 havi; legalább 5 év esetén: 2 havi; legalább 10 év esetén: 3 havi; legalább 15 év esetén: 4 havi; legalább 16 év esetén: 6 havi; legalább 17 év esetén: 7 havi; legalább 18 év esetén: 8 havi; legalább 19 év esetén: 9 havi; legalább 20 év esetén: 12 havi; legalább 21 év és felett: 14 havi.</p> <p>A végkielégítés meghatározott mértéke 3 havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi vagy kordedvezményes nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző 5 éven belül társasági felmondással szűnik meg.</p>	<p>átlagkereset összege :</p> <p>legalább 3 év esetén: 1 havi; legalább 5 év esetén: 3 havi; legalább 10 év esetén: 4 havi; legalább 15 év esetén: 5 havi; legalább 20 év esetén: 6 havi; legalább 25 év esetén: 7 havi; legalább 30 év esetén: 8 havi; legalább 35 év esetén: 9 havi;</p> <p>A végkielégítésnek a fentiek szerinti mértéke három havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya öregségi teljes, továbbá a kordedvezményes öregségi nyugdíjazását megelőző öt éven belül szűnik meg.</p>

MÁV Zrt. (2009. január 1-től)	MOL Rt. (2004. január 1-től)	ATOMIX Kft, Paks (2007. január 1-től)	DUNAFERR (2005 február 1-től, jelenleg felfüggesztve)
<p>Mt.</p> <p>A felmondási idő a törvényben előírtakon túl az itt felsorolt munkakörökben meghosszabbodik:</p> <p>koordinátor; műszakfelelős; műszakvezető; művezető; vezérig; termelőmester munkatárs: Mt. + 20 nap</p> <p>főmunkatárs; szakértő; művezető: Mt. + 40 n. vezetői munkakör: Mt. + 90 nap.</p> <p>Mt. szerinti felmondási idő: munkáltatói rendes felmondásnál, ha a felajánlott megfelelő munkakört nem fogadta el.</p>	<p>FELMONDÁSI IDŐ</p> <p>A felmondási idő a törvényben előírtakon túl az itt felsorolt munkakörökben meghosszabbodik:</p> <p>koordinátor; műszakfelelős; műszakvezető; művezető; vezérig; termelőmester munkatárs: Mt. + 20 nap</p> <p>főmunkatárs; szakértő; művezető: Mt. + 40 n. vezetői munkakör: Mt. + 90 nap.</p> <p>Mt. szerinti felmondási idő: munkáltatói rendes felmondásnál, ha a felajánlott megfelelő munkakört nem fogadta el.</p>	<p>A felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött:</p> <p>5 év alatt 40 nap</p> <p>10 év alatt 60 nap</p> <p>20 év alatt 90 nap</p> <p>20 év felett 120 nap</p>	
VÉGKIEGÉPÍTÉS MÉRTEKE			
<p>Mt., illetve létszámleépítés esetén az alábbi: átlagkereset összege:</p> <p>legalább 10 év → Mt(3)+1 havi = 4 havi,</p> <p>legalább 15 év → Mt(4)+2 havi = 6 havi,</p> <p>legalább 20 év → Mt(5)+4 havi = 9 havi</p> <p>legalább 25 év → Mt(6)+6 havi = 12 havi</p> <p>legalább 30 év → Mt(6)+8 havi = 14 havi</p>	<p>legalább 3 hónap esetén 1 havi</p> <p>legalább 1 év esetén 3 havi</p> <p>legalább 3 év esetén 5 havi</p> <p>legalább 5 év esetén 7 havi</p> <p>legalább 10 év esetén 9 havi</p> <p>legalább 15 év esetén 11 havi</p>	<p>Végkielegítésre jogosult: akinek munkaviszonya a 3 évet meghaladja.</p> <p>Mértéke: annyi havi átlagkereset, ahány évet a munkavállaló a munkáltatónál munkaviszonyban töltött, de maximum: 12 havi átlagkereset.</p> <p>legalább 20 év esetén 13 havi</p> <p>legalább 25 év esetén 18 havi</p>	<p>az Acélapítvány tagjai számára:</p> <p>10-14 év között 4 havi</p> <p>15-19 év között 6 havi</p> <p>20-24 év között 9 havi</p> <p>25-29 év között 12 havi</p> <p>30-34 év között 15 havi</p> <p>35 év felett 16 havi</p> <p><i>Egyéb esetben:</i></p> <p>10-11 év között 5 hónap</p> <p>12-13 év között 6 hónap</p> <p>14-16 év között 7 hónap</p> <p>17 év 8 hónap</p> <p>18 év 9 hónap</p> <p>19-20 év között 10 hónap</p> <p>21 év 11 hónap</p> <p>22-23 év között 12 hónap</p> <p>24 év 13 hónap</p> <p>25-26 év között 14 hónap</p> <p>27 év 15 hónap</p> <p>28 év 16 hónap</p> <p>29-30 év között 17 hónap</p> <p>31 év 18 hónap</p> <p>32 év és felette 19 hónap</p>

Tisztségek	BKV Zrt.		Magyar Posta		MAV		MVM Zrt	
	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)
Vezérigazgató	1 500 000	150	2 840 000	80	3 420 000	80	2 765 000	80
Általános Vezérigazgató-helyettes	1 108 000	120	2 600 000	55+20	2 500 000	80	2 129 000	60
Vezérigazgató-helyettes	1 255 000	120	2 550 000	55+20	2 700 000	80	1 701 000	60
Egyéb Igazgatók vezérig.helyettesek	1 155 000-1 760 000	100-120	1 000 000-1 700 000		790 000-1 850 000	30-80	1 025 000-1 701 000	50-60
Elnök vezérig.					2 500 000	80		
Igazgatósnál elnök	317 800		350 000		500 000		350 000	
Igazgatósnál tag	239 500		170 000		230 000		180 000	
Felügyelő bizottsági elnök	239 500		170 000		195 000		180 000	
Felügyelő bizottság	158 200		160 000		130 000		160 000	

Tisztségek	Szerencsejáték Zrt		MNV Zrt		GYSEV Zrt		Fővárosi Vízművek Rt	
	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)
Vezérigazgató	2 185 000	80	3 500 000	9,6 havi	4500 EUR	9000 EUR/év	1 650 000	100
Általános Vezérigazgató-helyettes	1 952 000	80	1 854 000	9,6 havi	1 881 000	10 havi	1 445 000	75
Vezérigazgató-helyettes	1 952 000	80	1 854 000	9,6 havi	1 445 000	2500 EUR/hó	1 370 000	75
Egyéb Igazgatók vezérig.helyettesek	800 000-1 345 000	70-80	772 500-1 854 000	6,4-9,6 havi	768 500-1538 000	340-2400 EUR	1 370 000	75
Elnök vezérig.								
Igazgatósnál elnök	300 000		1 615 000+197 300		1990 EUR		299 000 (nem veszi fel)	
Igazgatósnál tag	170 000		850 000+197 000		1000 EUR		218 000	
Felügyelő bizottsági elnök	170 000		1 020 000		1080 EUR		299 000 (nem veszi fel)	
Felügyelő bizottság	160 000		637 500		660 EUR		161 000	

Tisztségek	Magyar Fejli. Bank		FŐGÁZ Zrt		Állami Autópálya kezelő Zrt		Albavolán Zrt	
	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)
Vezérigazgató	2 200 000-4 000 000	80	2 447 000	30	2 954 400	80	927 000	50
Általános Vezérigazgató-helyettes	2 000 000-3 500 000	80			1 430 000	70	760 000	30
Vezérigazgató-helyettes	1 300 000-3 000 000	50-80			1 430 000	70		
Egyéb Igazgatók vezérig.helyettesek	800 000-2 000 000	40-50					425 000-770 000	15-30
Elnök vezérig.								
Igazgatósnál elnök	180 000		372 000		300 000		80 000	
Igazgatósnál tag	135 000		187 000		170 000		70 000	
Felügyelő bizottsági elnök	135 000		380 000	40	170 000		70 000	
Felügyelő bizottság	90 000		279 000	40	160 000		60 000	

Tisztségek	Bábolna Nemzeti Ménesbirtok		Bakonyerdő Zrt.		EXIMBank Zrt		Főkert	
	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)
Vezérigazgató	300 000		969 000	80	3 621 000	80	930 000	60
Általános Vezérigazgató-helyettes	450 000		860 000	80	2 044 000	80	800 000	60
Vezérigazgató-helyettes	350 000		850 000	80			780 000	60
Egyéb Igazgatók vezérig.helyettesek	300 000		400 000-550 000	6havi alapp.			300 000-570 000	60
Elnök vezérig.								
Igazgatósnál elnök			80 000		2 044 000	80	210 800	
Igazgatósnál tag			70 000		135 000		145 400	
Felügyelő bizottsági elnök	60 000		70 000		135 000		145 400	
Felügyelő bizottság	50 000		60 000		90 000		94 200	

Tisztségek	Gemenc Zrt		Kapos Volán		Kisalföld Volán		Kisvállalkozást fejl. Pénzügyi	
	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)
Vezérigazgató	1 206 560		905 000	80	1 007 000	80	1 411 000	80
Általános Vezérigazgató-helyettes	896 360		716 800	50	890 000	30	970 000	
Vezérigazgató-helyettes	1 106 240		573 900	50				
Egyéb Igazgatók vezérig.helyettesek	500 000-		408900-520000	40	522 000-825 000	30		
Elnök vezérig.								
Igazgatósnál elnök	40 000		80 000		80 000		114 000	
Igazgatósnál tag	35 000		70 000		70 000			
Felügyelő bizottsági elnök	35 000		70 000		70 000		70 000	
Felügyelő bizottság	30 000		60 000		60 000		60 000	

Tisztségek	Kőbányai Vagyonkezelő Zrt.		Kopint-datorg Inf.komm. Zrt		MEHIB Zrt		Nemzeti Infrás. Fejl Zrt.	
	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)	Bér (Ft/hó)	Prémium, pótlék (%)
Vezérigazgató	643500+900900	80	2 055 000	80	2 309 000	80	1 366 000	50
Általános Vezérigazgató-helyettes			1 562 000	80	1 800 000	80	1 416 000	50
Vezérigazgató-helyettes			1 562 000	80			733 000	30
Egyéb Igazgatók vezérig.helyettesek			1 562 000	80				
Elnök vezérig.								
Igazgatósnál elnök			100 000				195 000	
Igazgatósnál tag			90 000				180 000	
Felügyelő bizottsági elnök	150 000		90 000		135 000		195 000	
Felügyelő bizottság	100 000		80 000		90 000		180 000	

ALAPELV:

Határozott idejű munkaviszony¹

<p>Előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - határozott idő elteltével a munkaviszony további nyilatkozat nélkül megszűnik (kivéve, ha a munkavállaló a határozott idő lejártát követően legalább egy munkanapot a közvetlen felettes tudtával dolgozik, amely esetben határozatlan idejűvé alakul – ez a szabály nem vonatkozik – többek között – a választással keletkezett tisztiségek esetében, azaz az organikus vezetők bizonyos csoportja esetében) 	<p>Hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - korlátozottabb megszüntetési módok: (i) nincs rendes felmondás; (ii) munkavállaló egyoldalú nyilatkozattal nem szüntetheti meg; (iii) ha munkáltató szüneti meg egyoldalú nyilatkozattal, ki kell fizetnie egy évre járó (vagy ha a hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó) átlagkeresetet, - legfeljebb 5 évre létesíthető, kivéve bizonyos organikus vezetők esetében, amikor 5 évnél hosszabb határozott időre is létesíthető (összhangban a társasági jogi megbízással (kinevezéssel)) 	<p>Egyéb vezetők és vezetőknek nem minősülő munkavállalók</p>
<p>határozott idejű munkaviszony megszüntetése munkáltató által</p>	<p>organikus vezető (Mt. 188. §)</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - közös megegyezés², - egyoldalú nyilatkozat és egy évre járó (vagy ha egy évnél kevesebb idő van hátra, a hátralévő időre járó) átlagkereset kifizetése - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt 	<p>kulcsember (Mt. 188/A. §)</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozat és egy évre járó (vagy ha egy évnél kevesebb idő van hátra, a hátralévő időre járó) átlagkereset kifizetése - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt
		<p>Egyéb vezetők és vezetőknek nem minősülő munkavállalók</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozat és egy évre járó (vagy ha egy évnél kevesebb idő van hátra, a hátralévő időre járó) átlagkereset kifizetése - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt

¹ A választott organikus vezetők (IG tagok, vezérigazgató) esetében javasolt a társasági jogi megbízásnak (kinevezésnek) és a munkaviszony időtartamának összhangban lennie. A joggyakorlat még nem teljesen egyértelmű ezen a területen, de afelé irányul, hogy határozott idejű társasági jogi megbízás (kinevezés) esetén a munkaviszony időtartamának összhangban kell lennie a kinevezés időtartamával. Ha a felek határozott idejű társasági jogi kinevezés esetén mégis határozatlan időtartamra létesítenek munkaviszonyt, célszerű már a munkaszerződésben meghatározni, hogy a kinevezés lejártát (megszüntetését) követően a munkaviszony más munkakör ellátására marad fenn. A munkaszerződésben már az új munkakör is meghatározásra kerülhet. Ha azonban a munkaszerződés megkötésekor a felek még nem tudnak megállapodni az új munkakörben, abban az esetben szükség van a kinevezés lejártát (megszűnését) vagy idő előtti visszahívást) követően egy közös megegyezéssel alapuló munkaszerződés módosításra, amelyben meghatározásra kerül az új munkakör. Ha a felek nem tudnak megállapodni az új munkakörben, a munkaviszony közös megegyezéssel, vagy rendes, vagy rendkívüli felmondással kerülhet megszüntetésre. Utóbbiak esetében akkor merülhet fel probléma, ha a határozott idejű társasági jogi megbízás (kinevezés) a határozott idő lejártát megelőzően kerül visszavonásra (visszahívásra), és a munkavállaló határozott idejű munkaviszony esetében jogosult lenne az egy évre (vagy a hátralévő időre) járó átlagkeresetre. Ebben az esetben ugyanis a munkaviszonya valószínűleg bíróság előtt, hogy „jogellenes” a felmondás, mivel az ő munkaviszonya valójában csak határozott időre jöhetett létre, amely esetben jogosult a már említett juttatásokra.

határozott idejű munkaviszony megszüntetése <u>munkavállaló által</u>	- rendkívüli felmondás, - közös megegyezés, - egyoldaltú nyilatkozattal próbaidő alatt	- rendkívüli felmondás, - közös megegyezés, - egyoldaltú nyilatkozattal próbaidő alatt	- rendkívüli felmondás, - közös megegyezés, - egyoldaltú nyilatkozattal próbaidő alatt	- rendkívüli felmondás, - közös megegyezés, - egyoldaltú nyilatkozattal próbaidő alatt
Munkáltatói rendkívüli felmondást indokolni kell?	igen	igen	igen	igen
Munkavállalói rendkívüli felmondást indokolni kell?	igen	igen	igen	igen
Egyoldaltú, munkáltatói munkaviszony megszüntetést indokolni kell?	nem	nem	nem	nem
Rendkívüli felmondás milyen határidőn belül gyakorolható?	15 napon, de legfeljebb az ok számított <u>3 éven belül</u>	15 napon, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított <u>3 éven belül</u>	15 napon, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított <u>3 éven belül</u>	15 napon, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított <u>egy éven belül</u>
Van egyéb eltérés a rendkívüli felmondás gyakorlása vonatkozásában?	nincs	nincs	nincs	nincs
Kollektív szerződésben meghatározott rendelkezések vonatkoznak?	nem	igen	igen	igen
Van eltérés akkor, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát csőd- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg?	Igen, legfeljebb hat havi átlagkereset fizethető ki a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás keretében, az ezt meghaladó díjazás a csőd- vagy felszámolási eljárás megszüntetésekor válik esedékessé.	nincs	nincs	nincs

² Már a munkaszerződésben meg lehet határozni (azaz már a munkaviszony létesítésekor meg lehet állapodni abban), hogy közös megegyezéses megszüntetés esetén legfeljebb milyen összegű juttatásban részesülhet a munkavállaló.

ALAPELV:

Határozatlan idejű munkaviszony

<p>Előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - több megszüntetési lehetőség, - rendes felmondás esetén a felmondási időre járó átlagkeresetet és végkielégítést³ kell megfizetni 	<p>Hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nem szűnik meg automatikusan a határozott idő lejártával, azaz minden esetben valamilyen jogi aktus kell a megszüntetéséhez (felmondás vagy közös megegyezéses megállapodás) 	<p>organikus vezető (Mt. 188. §)</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt 	<p>külcseMBER (Mt. 188/A. §)</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt 	<p>Egyéb vezető és vezetőnek nem minősülő munkavállalók</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt
<p>határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése <u>munkáltató által</u></p>		<ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt 		<ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt
<p>határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése <u>munkavállaló által</u></p>		<ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt 		<ul style="list-style-type: none"> - rendkívüli felmondás, - rendes felmondás, - közös megegyezés, - egyoldalú nyilatkozattal próbaidő alatt
<p>Felmondási védelem (Mt. 90.§)</p>		nem vonatkozik	vonatkozik	vonatkozik
<p>Munkáltatói rendes felmondást indokolni kell?</p>		nem	igen	igen
<p>Munkáltatói rendkívüli felmondást indokolni kell?</p>		igen	igen	igen
<p>Munkavállalói rendes felmondást indokolni kell?</p>		nem	nem	nem
<p>Munkavállalói rendkívüli felmondást</p>		igen	igen	igen

³ munkáltatói rendes felmondás esetén

indokolni kell?				
Rendkívüli felmondás milyen határidőn belül gyakorolható?	15 napon, de legfeljebb az ok számított 3 éven belül	15 napon, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított 3 éven belül	15 napon, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül	
Van egyéb eltérés a rendkívüli felmondás gyakorlása vonatkozásában?	nincs	nincs	nincs	
Felmondási idő mértéke	Mt. és munkaszerződés alapján	Mt., KSZ és munkaszerződés alapján	Mt., KSZ és munkaszerződés alapján	
Kollektív szerződésben meghatározott rendelkezések vonatkoznak?	nem	igen	igen	
Van eltérés akkor, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát csőd- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg?	Igen, legfeljebb hat havi átlagkereset fizethető ki a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás keretében, az ezt meghaladó díjazás a csőd- vagy felszámolási eljárás megszüntetésekor válik esedékessé.	nincs	nincs	

ALAPELV:

Jutalmazás a munkáltató döntése (és nem a munkaszerződés) alapján

Előnye:

- munkavállaló nem tarthat rá igényt minden esetben,
- kizárólag a munkáltató egyoldalú döntése alapján juttatható, ha a munkavállaló az előzetesen közölt és kiűzött célokat meghatározott ideig elérte

Hátránya:

- abban az esetben, ha a jelenlegi munkaszerződés tartalmazza az automatikusan fizetendő jutatást, munkavállalói ellenállásba ütközhet a munkaszerződés módosításának (új, egységes szerkezetű munkaszerződés) aláírása

ALAPELV:

Titoktartási kötelezettség ellenérték nélkül⁴

⁴ Mt. 103. § (3) bekezdése értelmében a titoktartási kötelezettség a munkavállalót ellenérték nélkül is kötelezi mind a munkaviszony fennállása alatt, mind megszüntetését követően, habár a hivatkozott rendelkezés nem hivatkozik kifejezetten arra, hogy ez a kötelezettség a munkavállalót a munkaviszonya megszűnését követően is terheli. Ezért létezik olyan nézet is (azonban erre vonatkozó joggyakorlat még nincs), amely szerint a munkaviszony megszüntetését (megszüntetését) követő titoktartási kötelezettség a versenytildalom körébe esik és vonatkozik rá az Mt. 3. § (5) és (6) bekezdése.

Előnye: - nem kell ellenértéket fizetni		Hátránya: - munkavállalók kevésbé inspiráltak a kötelezettség betartása iránt, (a titoktartási kötelezettség megsértése esetén nehezebb lehet a bizonyítás kártérítés követelése esetén)	
EGYÉB, ÁLTALÁNOSTÓL ELTÉRŐ SZABÁLYOK			
	organikus vezető (Mt. 188. §)	kulcsemberek (Mt. 188/A. §)	Egyéb vezető és vezetőnek nem minősülő munkavállalók
Kártérítési felelősség mértéke	- vezetői tevékenységgel összefüggésben okozott kárért a polgári jog szabályai szerint, - Mt. 191. § ⁵ megsértése esetén a polgári jog szabályai szerint, - egyéb esetekben szándékos károkozás esetén teljes kárért, gondatlan károkozás esetén legfeljebb 12 havi átlagkeresettel felel	- Mt. 191. § ⁶ megsértése esetén a polgári jog szabályai szerint, - egyéb esetekben gondatlan károkozás esetén egy havi átlagkereset 50%-ával, kivéve, ha a munkaszerződés másfél havi átlagkeresetet vagy a KSZ legfeljebb hat havi átlagkeresetet határoz meg	- szándékos károkozás esetén teljes kárért, - gondatlan károkozás esetén egy havi átlagkereset 50%-ával, kivéve, ha a munkaszerződés másfél havi átlagkeresetet vagy a KSZ legfeljebb hat havi átlagkeresetet határoz meg
Rendkívüli munkavégzésért járó pótlék?	nem	igen	igen
Milyen összegű átlagkeresettel felel a munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg?	12 havi átlagkereset	felmondási időre járó átlagkereset	felmondási időre járó átlagkereset

⁵ A hivatkozott paragrafus az összeférhetetlenségre és további jogviszony létesítésének tilalmára vonatkozó szabályokat tartalmazza.

⁶ A hivatkozott paragrafus az összeférhetetlenségre és további jogviszony létesítésének tilalmára vonatkozó szabályokat tartalmazza.