

# SZOCIÁLIS ÉS MUNKAÜGYI KÖZLÖNY

A SZOCIÁLIS ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM HIVATALOS LAPJA

**Szerkesztőség:**

**Szociális tárgyú közlemények esetén:**  
1054 Budapest, Hold u. 1. – Telefon: 428-9710

**Munkaügyi tárgyú közlemények esetén:**  
1054 Budapest, Alkotmány u. 3. – Telefon: 472-8246

Megjelenik szükség szerint.



**Kiadóhivatal:**

Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó  
1085 Budapest, Somogyi Béla utca 6.

**Előfizetési díj:**  
egy évre 39 564 Ft

**ÁRA: 2 940 Ft**

## FELHÍVÁS!

*Felhívjuk Tisztelt Olvasóink figyelmét  
a közlőny utolsó oldalán közzétett tájékoztatóra és a 2010. évi előfizetési árainkra!*

## TARTALOM

### Szociális tárgyú közlemények

### Munkaügyi tárgyú közlemények

#### Tájékoztatások

Tájékoztatás az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztéséről .....	2370
Tájékoztatás az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szövegről .....	2372
A Szociális és Munkaügyi Minisztérium tájékoztatója a Cukoripari Szakágazati Párbeszéd Bizottság létrehozásának kezdeményezéséről .....	2399

## MUNKAÜGYI TÁRGYÚ KÖZLEMÉNYEK

### T Á J É K O Z T A T Á S O K

#### T á j é k o z t a t á s

#### az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés hatályának kiterjesztéséről

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 34. §-ának (1) bekezdése alapján a szociális és munkaügyi miniszter meghozta az alábbi

#### határozatot:

1. A szociális és munkaügyi miniszter az Építési Vállalkozók Országos Szövetsége, az Ipartestületek Országos Szövetsége, valamint az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége, az Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége együttes kérelmére az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés 2009. december 2-án kelt módosításával egységes szerkezetbe foglalt szövegének hatályát – az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés 8.1. pontjának és II. részének kivételével –, a gazdasági tevékenységek egységes osztályozási rendszeréről szóló TEÁOR '08. szerinti

- 41.10 Épületépítési projekt szervezése
- 41.20 Lakó- és nem lakó épület építése
- 42.11 Út, autópálya építése
- 42.12 Vasút építése
- 42.13 Híd, alagút építése
- 42.21 Folyadék szállítására szolgáló közmű építése
- 42.22 Elektromos, híradás-technikai célú közmű építése
- 42.99 Egyéb máshova nem sorolt építés
- 43.11 Bontás
- 43.12 Építési terület előkészítése
- 43.13 Talajmintavétel, próba fúrás
- 43.21 Villanszerelés
- 43.22 Víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés
- 43.29 Egyéb épületgépészeti szerelés
- 43.31 Vakolás
- 43.32 Épületasztalos-szerkezet szerelése
- 43.33 Padló-, falburkolás
- 43.34 Festés, üvegezés
- 43.39 Egyéb befejező építés máshova nem sorolt
- 43.91 Tetőfedés, tetőszerkezet-építés
- 43.99 Egyéb speciális szaképítés máshova nem sorolt

szakágazatban működő valamennyi munkáltatói szervezetre kiterjeszti.

2. A kiterjesztett Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés módosítása jelen határozat – Szociális és Munkaügyi Közlönyben történő – közzétételének napján lép hatályba.

Ezzel egyidejűleg az Építési Vállalkozók Országos Szövetsége, az Ipartestületek Országos Szövetsége, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, valamint az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége, az Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége által 2005 november 16-án megkötött és 2007. július 18-án módosított kollektív szerződést a 45.11 Épületbontás, földmunka, 45.12 Talajmintavétel, próbafúrás, 45.21 Épület, híd, alagút, közmű, vezetékek építése, 45.22 Tetőszerkezet-építés, tetőfedés, vízszigetelés, 45.23 Autópálya, út, repülőtér, sport játéktér építése, 45.25 Egyéb speciális szaképítés, 45.31 Villanszerelés, 45.32 Szigetelés, 45.33 Víz-, gáz-, fűtésszerelés, 45.34 Egyéb épületgépészeti szerelés, 45.41 Vakolás, 45.42 Épületasztalos-szerkezet szerelése, 45.43 Padló-, falburkolás, 45.44 Festés, üvegezés, 45.45 Egyéb befejező építés, 45.50 Építési, bontási eszköz kölcsönzése személyzettel szakágazatokra kiterjesztő, 2006. március 19-én és 2007. augusztus 17-én közzétett, a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, illetve a szociális és munkaügyi miniszter által hozott határozat hatályát veszti.

3. A kiterjesztés az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés kiterjesztő hatályának az Mt. 34. § (7) bekezdése alapján történő megszüntetéséig tart.

4. A jelen határozattal szemben fellebbezésnek helye nincs. A határozat felülvizsgálata iránt az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy munkáltató – a határozat közzétételétől számított harminc napon belül – keresettel fordulhat a Fővárosi Bírósághoz.

#### Indokolás:

Az Építési Vállalkozók Országos Szövetsége, az Ipartestületek Országos Szövetsége, valamint az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége, az Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége 2009. december 7-én együttes kérelmet terjesztettek elő az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés 2009. december 2-i módosításával egységes szerkezetbe foglalt szövegének a szerződés 8.1. pontjának és II. részének kivételével, a gazdasági tevékenységek egységes osztályozási rendszeréről szóló TEÁOR '08 szerinti

- 41.10 Épületépítési projekt szervezése
- 41.20 Lakó- és nem lakó épület építése
- 42.11 Út, autópálya építése
- 42.12 Vasút építése
- 42.13 Híd, alagút építése
- 42.21 Folyadék szállítására szolgáló közmű építése
- 42.22 Elektromos, híradás-technikai célú közmű építése
- 42.99 Egyéb máshova nem sorolt építés
- 43.11 Bontás
- 43.12 Építési terület előkészítése
- 43.13 Talajmintavétel, próba fúrás
- 43.21 Villanszerelés
- 43.22 Víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés
- 43.29 Egyéb épületgépészeti szerelés
- 43.31 Vakolás
- 43.32 Épületasztalos-szerkezet szerelése
- 43.33 Padló-, falburkolás
- 43.34 Festés, üvegezés
- 43.39 Egyéb befejező építés máshova nem sorolt
- 43.91 Tetőfedés, tetőszerkezet-építés
- 43.99 Egyéb speciális szaképítés máshova nem sorolt

szakágazatba főtevékenység szerint besorolt valamennyi munkáltatói szervezetre történő kiterjesztése iránt.

A szociális és munkaügyi miniszter áttekintette a kiterjesztési kérelemhez csatolt dokumentumokat. Megállapította, hogy a kollektív szerződés nem tartalmaz jogszabályellenes rendelkezéseket. A módosítást aláíró, illetve a kiterjesztés iránti kérelmet előterjesztő munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek a reprezentativitást illetően megfelelnek az Mt. 34. §-ának (2)–(4) bekezdésében előírt követelményeknek.

A szerződés és a hatály kiterjesztésére vonatkozó kérelmet az Országos Érdekegyeztető Tanács Bér- és Kollektív Megállapodások Bizottsága munkavállalói és munkáltatói oldala támogatja, a hatály kiterjesztését javasolta.

A módosítás hatályának kiterjesztése jogszabályi rendelkezésbe nem ütközik.

A fellebbezés kizárása a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) 100. §-án, valamint az Mt. 35. §-án, a jogorvoslatra történő felhívás a Ket. 109. § (1) bekezdésén, a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 23. §-a (1) bekezdésének i) pontján, 326. §-án és 330. §-án, valamint az Mt. 35. §-án alapul.

Dr. Herczog László s. k.,  
szociális és munkaügyi miniszter

## T á j é k o z t a t á s

### az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szövegéről

#### BEVEZETÉS

Az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (továbbiakban: ÉÁKSZ), a szerződést kötő felek között a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét ÉPÍTŐIPARI ÁGAZATI SZINTEN egységes kapcsolatrendszerben szabályozza. A jelen Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést aláíró felek azzal a céllal alkották meg, hogy annak szabályait, rendelkezéseit az építőipari ágazatba sorolt munkáltatókra és a munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan egységesen alkalmazzák.

Aláírók rögzítik, hogy a *dőlt* betűtípussal írt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) idézett szakaszai nem részei az Ágazati Kollektív Szerződésnek, csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálják.

#### Az Ágazati Kollektív Szerződést kötő felek:

*egyrészt: a Munkáltatói oldal*

Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége (ÉVOSZ),

Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ),

*másrészt: a Munkavállalói oldal*

Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (ÉFÉDOSZSZ),

Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége (ÉTSZOSZ) *megkötik az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződést*

### I. RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. Az ÉÁKSZ szerkezete

1.1. A szerződést kötő felek által elfogadott ÉÁKSZ elemei:

- az ÉÁKSZ, mellékletei és módosításai,
- felsorolás arról, hogy az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseltek jellemzően mely TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket,
- az Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás és annak módosításai,
- az éves építőipari idény munkaidőkeret „*minta*”,
- eljárás munkajogi jogutódlás esetén.

#### 2. Az ÉÁKSZ személyi hatálya

2.1. Az ÉÁKSZ személyi hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó – és kollektív szerződéskötésre azt felhatalmazó, a jelen ÉÁKSZ 1. számú mellékletében felsorolt és képviselt – munkáltatókra és azok munkavállalóira.

2.2. Az ÉÁKSZ szabályait alkalmazni kell a munkáltató azon munkavállalóira is, akik átmenetileg más, nem az ÉÁKSZ hatálya alá tartozó munkáltatónál végeznek munkát.

2.3. A jelen ÉÁKSZ-t a hatálya alá tartozó munkáltató valamennyi munkaviszonyban álló, munkakörénél fogva a 2.1. pont szerinti munkáltatók munkavállalóira alkalmazni kell, így az ÉÁKSZ rendelkezései vonatkoznak a munkaviszonyban állókra, függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben történik a foglalkoztatásuk, így például:

- a nyugdíj jogosultságot szerzett és munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra,
- az igénybevett közhasznú munkavégzőkre,
- a külföldi munkavállalókra,
- a kirendeléssel foglalkoztatott munkavállalókra is.

#### 3. Az ÉÁKSZ időbeli hatálya

3.1. Az ÉÁKSZ-t aláíró felek határozatlan időtartamra kötik.

#### 4. Az ÉÁKSZ hatálybalépésének időpontja

4.1. Az aláírt Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés csak miniszteri kiterjesztéssel, a kiterjesztő határozat meghozatalát követően – hivatalos lapban történő – közzététel napján lép hatályba. A felek együttműködésének szabályai – ÉÁKSZ II. része (10–22. pontok) – a miniszteri kiterjesztés közzétételének napján lépnek hatályba.

#### 5. Az ÉÁKSZ tárgyalása, módosítása

5.1. ÉÁKSZ kötésére, tartalmának, valamint mellékletének, kiegészítésének, módosítására, vagy értelmezésére irányuló tárgyalást bármelyik aláíró fél írásban kezdeményezheti. A kezdeményezés nem utasítható vissza. A megkeresett fél a tárgyalási ajánlatról 15 napon belül köteles nyilatkozni.



- 5.2. ÉÁKSZ tárgyaláson bármelyik fél szakértőt vehet igénybe.  
5.3. Az ágazati bértárgyalásokra is alkalmazni kell a 5.1.–5.2. pontokban írott szabályokat.  
5.4. Az ÉÁKSZ-t az aláírók szükség szerint (évente), legkésőbb május 31-ig felülvizsgálják és módosítják.  
5.5. A módosítási eljárásra az ÉÁKSZ tárgyalás és aláírás szabályait kell alkalmazni.

#### 6. Az ÉÁKSZ felmondása

- 6.1. Az ÉÁKSZ felmondását - bármelyik szerződést kötő fél - hat hónapos határidővel kezdeményezheti.  
6.2. A felmondási jogot az ÉÁKSZ megkötésétől illetve módosításától számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.  
6.3. Az ÉÁKSZ egyes pontjainak értelmezési vitája esetén felek a tárgyalócsoportjaik útján egyeztetnek. Megegyezés hiányában a kollektív munkaügyi vita szabályai az irányadók.

#### 7. Az ágazati szintű KSZ és a helyi KSZ kapcsolata

7.1. Az ÉÁKSZ szövegében írottaktól akkor lehet eltérni, ha a helyi KSZ alkalmazásával felek abban kifejezetten megállapodnak, és az eltérés a munkavállalók részére kedvezőbb. Amennyiben az ÉÁKSZ szövege valamely kérdés szabályozását a helyi KSZ hatáskörébe utalja, úgy a helyi, hatályos szabályozások felülvizsgálatát – az ÉÁKSZ aláírását követő, illetve a miniszteri kiterjesztés kihirdetését követő hat hónapon belül - el kell végezni.

7.2. Ahol üzemi tanács és üzemi megbízott választására bármely okból nem került sor, és emiatt a helyi KSZ nem köthető meg, ott az Mt. 33. § (6) bekezdése alapján kell a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatos tárgyalásokat lefolytatni. A helyi kollektív szerződés megkötéséhez a munkavállalók jóváhagyása szükséges. Ebben az esetben a munkavállalók gyűlésén az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók 50% + 1 fő jelenléte és többségi egyetértő szavazata szükséges a szabályozás elfogadásához. Ez alapján a szakszervezet képviselőjével megkötött megállapodás (helyi KSZ), az abban meghatározott ideig marad hatályban, attól csak a munkavállalók gyűlésének újabb határozata, illetve a szerződést kötő felek egyetértése alapján lehet eltérni.

7.3. Azokban az esetekben, ahol az ÉÁKSZ és a helyi KSZ szövege rendelkezést nem tartalmaz, ott az Mt. szabályozása az irányadó.

7.4. Aláírók a rendezett munkaügyi kapcsolatok eszközének tekintik, ezért ösztönzik, szervezési és szakértői munkával segítik, tagszervezeteik helyi kollektív szerződés kötését.

#### 8. Az ÉÁKSZ működési érvényessége

8.1. Az ÉÁKSZ működési érvényessége kiterjed az aláíró felek által képviselt gazdálkodó szervezetek, vállalkozók építési és egyéb, az ÉÁKSZ 2. számú melléklete szerinti tevékenységére.

#### 9. Az ÉÁKSZ aláírására vonatkozó szabályok

- 9.1. Az építőipari ágazatra kiterjedő Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés aláírására (az ÉÁKSZ 1. számú melléklete alapján)  
– a munkáltatói érdekképviselők részéről, az alapszabályuk szerinti képviselőre jogosultak vagy a tagjainak az ÉÁKSZ-t elfogadó határozatában az ÉÁKSZ aláírására meghatalmazottak,  
– a munkavállalói szakszervezeti szövetségek részéről az ÉÁKSZ aláírására jogosultak.

## II. RÉSZ AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS SZABÁLYAI

#### 10. A felek együttműködésének keretei

10.1. A felek a jóhiszeműség és tisztesség törvényben írott követelményének megtartásával együttműködve gyakorolják a jogszabályokból és a jelen ÉÁKSZ-ből fakadó jogaikat és kötelezettségeiket.

10.2. Az Mt. és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerint munkajogi védetségben részesülő választott tisztségviselők neveit a munkáltatóval írásban közölni kell. Változás esetén a tájékoztatást 10 munkanapon belül kell a munkáltató részére átadni.

#### 11. Az együttműködés tárgykörei

11.1. Legfontosabbak; a munkavállalók munkaviszonyát, foglalkoztatását, bérezését, juttatásait, továbbképzését, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit érintő kérdések.

11.2. Az Mt. II. részében megfogalmazott munkaügyi kapcsolatok feleket érintő kérdései – ezek közül elsősorban – a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével, a munkaidő-kedvezmény felhasználásával, a szakszervezeti jogok gyakorlásával, a tisztségviselőket megillető jogok és kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos ügyek rendezése.

#### 12. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetve ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli [Mt. 3. § (2)].

12.1. A munkáltató az Mt. 22. § (3) bekezdése szerinti szakszervezeti ellenőrzés megállapításaira vonatkozó tájékoztatási kötelezettségét tíz munkanapon belül teljesíti.

12.2. A munkáltató személyében bekövetkező változások munkavállalókat érintő kihatásairól a szakszervezetnek és a munkavállalók közösségének – a változás hatálybalépése előtt – tájékoztatást kell adni. A tulajdonos személyében bekövetkező változás, végelszámolás, csőd, felszámolási eljárás esetén a tájékoztatást a döntés meghozatalától számított 15 napon belül kell megadni.

12.3. A munkáltatónak a munkaviszonnyal, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedésének megtétele előtt, ha az a munkáltató munkavállalóinak 25%-át érinti, a szakszervezet munkahelyi képviselőjét tájékoztatnia kell.

12.4. A helyi KSZ-ben az előző pontban megállapított létszám nagyságtól a munkavállalók számára kedvezőbb irányban el lehet térni.

### *13. Mt. és az ÉÁKSZ rendelkezésre bocsátása*

13.1. A munkáltató a szakszervezet(ek) tisztségviselőit, valamint azokat a vezetőket és munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelezettsége az ÉÁKSZ rendelkezéseinek alkalmazása, ellátja a Kollektív Szerződés és a Munka Törvénykönyv egy-egy példányával.

### *14. A munkakörülmények ellenőrzése*

14.1. Az Mt. 22. § (3) bekezdésében említett munkakörülmények alatt kell érteni többek között:

- a munkaviszony létesítését és megszüntetését,
- diszkrimináció kérdéseit,
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások megtartását,
- a munka és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- a munka díjazását,
- a szabadság kiadását.

### *15. A szakszervezet kifogásolási jogának gyakorlása*

*A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviseleti szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani [Mt. 23. § (1)].*

15.1. A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, távollétében a helyetteséhez kell eljuttatni. A kifogás akkor is közöltnek tekintendő, ha azt a szakszervezet írásos adathordozón (telex, távirat, postai küldemény) teszi meg. A kifogást a szakszervezet nevében az a személy írja alá, aki ügydöntő jogkörrel fel van hatalmazva.

15.2. A kifogást a kezdeményező szakszervezet ügydöntő jogkörrel felhatalmazott képviselője írásos megállapodás vagy írásos nyilatkozat útján vonhatja vissza.

### *16. Szakszervezeti információk közzététele*

*A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közzétegye [Mt. 24. § (1)].*

16.1. A közzétett információk összetételéről a szakszervezet maga dönt, de azoknak a munkavállalók tényeken alapuló informálását, tájékozottságát és a munkabéke megőrzését kell szolgálniuk.

### *17. Konzultáció kezdeményezésének joga*

17.1. A szakszervezet bármely, a munkáltató szervezetét, működését, tevékenységét stb. érintő kérdésben konzultációt kezdeményezhet. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja vissza. Ha a munkáltató kezdeményez a szakszervezet vonatkozásában konzultációt, azt a szakszervezet sem utasíthatja vissza.

17.2. Konzultációra a felek szakértőt, illetve az érintett munkavállalók képviselőjét meghívhatják.

17.3. Konzultáció egyedi eset, konkrét személy és választott tisztségviselő ügyében is kezdeményezhető. A konzultáció nem vezet a törvényben írott szabályok, határidők módosulásához.

### *18. Szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez kapcsolódó egyéb szabályok*

18.1. A szakszervezeti tisztségviselők számát illetően a felek a foglalkoztatott, munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok 5%-át, tekintik irányadónak. Jelen megállapodás értelmében a szakszervezet a 15 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozásoknál legalább 1 főt tisztségviselői feladatok, jogkörök gyakorlására megválaszthat, vagy megbízhat.

### *19. Jogi segítségnyújtás szervezése, Paritások Építőipari Döntőbizottság*

19.1. Munkáltatók és a szakszervezet megállapodhatnak valamennyi munkavállaló által igénybe vehető jogi segítségnyújtás (jogsegélyszolgálat) szervezeti kereteinek kialakításában és működtetésében. A jogi segítségnyújtás feltételeit megállapodásban kell rögzíteni és a munkavállalókkal megismertetni.

19.2. Aláíró felek az ÉÁKSZ szabályainak értelmezésével, alkalmazásával összefüggésben felmerülő vitás ügyek peren kívüli rendezésére ad hoc jelleggel Paritások Építőipari Döntőbizottságot működtethetnek.

### *20. Tagdíjlevonás, a munkahelyi működés keretei*

20.1. A munkáltató a szakszervezeti tagok esedékes járandóságából, munkabéréből a szakszervezeti tagok írásos nyilatkozata alapján a tagdíjat levonja és azt az érdekképviselet számlájára a levonást követő 10 napon belül átutalja.

20.2. A munkáltató a szakszervezet részére térítésmentesen biztosítja a működéséhez szükséges helyiséghasználatot és a technikai feltételeket. A működtetés egyéb költségeit a szakszervezet maga finanszírozza.

20.3. A jelen megállapodás értelmében az Mt. szerinti szakszervezeti munkaidő-kedvezmény a konszolidált mérlegbeszámolót készítő belföldi vállalatcsoportok esetében a szakszervezet döntése szerint összevontan is felhasználható.

#### *21. Fellépés a munkaerő illegális foglalkoztatásával szemben*

21.1. Aláíró felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy országos és helyi szinten kezdeményezően fellépnek az illegális munkavégzéssel és foglalkoztatással szemben. Szerződés nélküli munkavégzés tilos.

21.2. A felek kölcsönösen kötelezettséget vállalnak arra, hogy együttműködnek a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkabéke megteremtése és megtartása érdekében. Felek kinyilvánítják azon szándékukat, hogy a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek figyelembevételével együttműködnek a munkahelyek védelme és a munkahelyek megőrzése céljából.

#### *22. Együttműködés a munkajogi jogutódlás esetében*

*Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődől a jogutód munkáltatóra szállnak át [Mt. 85/A. § (2)].*

22.1. A munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó érdekegyeztetés rendjét az *ÉÁKSZ 5. sz. melléklete* tartalmazza.

### **III. RÉSZ MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE**

#### *23. Munkaviszony alanyai*

*A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló [Mt. 71. §].*

*Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte [Mt. 72. § (1)].*

23.1. A 16. életévét be nem töltött fiatal munkaviszonyának létesítéséhez törvényes képviselőjének írásbeli hozzájárulása szükséges. Az írásbeli hozzájárulást a munkaszerződéshez csatolni kell.

23.2. Külföldi, valamint a határon túli magyar munkavállaló az érvényben lévő jogszabályok betartásával foglalkoztatható.

#### *24. Munkaszerződés*

24.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amelyet írásba kell foglalni.

*A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre [Mt. 79. §].*

24.2. A munkaviszony határozott időre és változó munkahelyre – beleértve a telephelyen kívüli munkavégzés lehetőségét – is létesíthető.

24.3. A munkaköri leírást, amely tartalmazza a munkavállaló fő és kiegészítő feladatait, felelősségi körét a munkavállaló részére a munkaszerződés aláírását követő 30 napon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

24.4. A munkavállaló a munkaszerződés megkötése előtt előzetes, a későbbiekben időszakos alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni. Az orvosi vizsgálat költségei a munkáltatót terhelik.

24.5. A munkáltató a munkaviszony létesítésével összefüggésben a következő okmányokat, dokumentumokat kérheti:

- a) személyi igazolványt a munkavállaló személyi adataival: név, születési hely és idő, anyja neve, lakcím,
- b) adószámát, TAJ számát és bankszámlaszámát,
- c) az utolsó munkahelyén kiállított munkaviszony igazolást, amely tartalmazza:
  - az előző munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát és munkakörét,
  - a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját,
  - a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadságot,
  - a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett 50%-os vasúti kedvezményt,
  - a munkavállaló magánnyugdíj pénztár tagságát, a magánnyugdíj pénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát,
- d) az utolsó munkahelyén kiállított jövedelemigazolást,
- e) igazolványt a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról,
- f) iskolai végzettséget és szakmai képesítést igazoló bizonyítványokat, okleveleket,
- g) egyes munkakörökhöz erkölcsi bizonyítványt, fényképet.

24.6. A szerződés megnevezése „Munkaszerződés”, amely az alábbi kötelező elemeket tartalmazza:

- a) a munkáltató nevét, székhelyét, cégjegyzékszámát/nyilvántartási számát,
- b) a munkavállaló nevét, születési helyét és idejét, anyja nevét, lakcímét, adószámát és TAJ számát,
- c) a munkavállaló munkakörét, szakmai csoport besorolását, és FEOR számát,
- d) a munkavállaló személyi alapbérét,
- e) állandó, vagy változó munkavégzés helyének megjelölését,



- f) a próbaidő tartamát, ha az kikötésre kerül,
- g) a munkaszerződés határozatlan, vagy határozott időtartamát,
- h) a munkavállaló havi munkaidejét éves átlagban, teljes, vagy részmunkaidős foglalkoztatás megjelölésével,
- i) a bérfizetés napját és a kifizetés módját,
- j) a munkáltatói jogok gyakorlóját.

24.7. A munkaszerződéseket három évenként, illetve szükség szerint kell aktualizálni, azaz a módosításokkal egységes szerkezetbe foglalni.

#### 25. Változó munkahely meghatározása

25.1. Az építőipari tevékenység jellegéből adódóan a munkahely fogalmát, változó munkahelynek kell tekinteni.

25.2. Változó munkavégzési hely esetén a munkavállaló munkahelyének a munkáltató azon munkavégzési helyét kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. A munkahelyre történő beosztást a munkáltató – utasítással – bármikor megváltoztathatja.

25.3. Állandó munkahelyre szóló szerződés változó munkahelyre történő módosítása csak közös megegyezéssel történhet.

#### 26. Határozott idejű munkaszerződés

26.1. A határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – a hatósági engedélyköteles munkakörök kivételével a három évet nem haladhatja meg.

26.2. Határozott időtartamú munkaviszonyok esetében, ha fennáll a folytonosság, és az utolsó határozott időtartamú munkaviszony határozatlanná alakul, a megelőző, határozott időtartamú, két éven belüli, a munkáltatónál töltött munkaviszonyokat össze kell – a jogfolytonosság szempontjából – számolni. A jogelőd munkáltatónál eltöltött határozott időtartamokat a jogutód által átvett határozott időtartamra foglalkoztatott munkavállaló esetében is alkalmazni kell.

#### 27. Munkaszerződés módosítása

*A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja [Mt. 82. § (1)].*

#### 28. Kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, velük munkaviszony létesítés feltételei

*Munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi [Mt. 193/C. § (a)].*

28.1. Ha a kölcsönzött munkavállaló egy évet meghaladó, megszakítás nélküli tartamban végzett munkát a munkáltatónál és ezt követően létesül vele rendes munkajogi jogviszony, akkor próbaidőt nem lehet kikötni, feltéve, hogy a kölcsönzés kori és létesítendő munkakör, munkafeladat azonos.

28.2. Kölcsönzést követően a kölcsönzött munkavállalóval létesített munkaviszony időtartamába nem számít bele a munkavállalónak a munkáltatónál kölcsönzésben eltöltött ideje.

28.3. Munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott személy a munkáltatóval egyidejűleg további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.

28.4. A kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatásának egyéb szabályairól a felek a helyi KSZ-ben rendelkezhetnek.

## IV. RÉSZ

### A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZŰNTETÉSE

#### 29. Munkaviszony megszüntetése

*A munkaviszony megszüntethető:*

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- b) rendes felmondással;
- c) rendkívüli felmondással;
- d) azonnali hatállyal próbaidő alatt;
- e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint [Mt. 87. § (1)].

29.1. A fentiekől eltérően megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralevő idő egy évnél rövidebb, a hátralevő időre járó átlagkereset megilleti.

*Munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni [Mt. 87. § (2)].*

#### 30. Munkaviszony megszüntetése határozott tartam elteltével

*Határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg [Mt. 88. § (1)].*

30.1. Ha határozott időtartamra kötött munkaszerződés lejárt tartós távollét – pl. GYES, GYED, betegállomány, fizetés nélküli szabadság – idejére esik, és a munkaszerződést felek előzetesen nem hosszabbítják meg, a munkaviszony megszűnik.



30.2. Jogutódlással átvett, határozott tartamra foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén is alkalmazni kell az előző pontokban írott szabályokat.

#### 31. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés

31.1. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló kezdeményezést – lehetőség szerint – a megszüntetés tervezett dátuma előtt 15 nappal korábban egymás tudomására kell hozni.

#### 32. Rendes felmondás általános szabályai

*A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet [Mt. 89. § (1)].*

32.1. A munkáltató – a munkavállaló kérelmére, vagy saját döntése alapján – eltekinthet a felmondási idő letöltésétől és egyéb jogviszonyok vonatkozásában (tanulmányi szerződés, lakástámogatási hitel stb.) megállapodást köthet.

#### 33. Rendes felmondás a munkáltató részéről

33.1. A munkaszerződést a munkáltató csak írásban mondhatja fel.

33.2. A munkáltató – a nyugdíjazás kivételével – köteles felmondását megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítani.

33.3. A munkáltatói rendes felmondás esetén a más munkáltatóknál kirendeléssel és kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra az Mt. és a hatályos ÉÁKSZ rendelkezéseit kell alkalmazni.

33.4. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló magatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra hivatkozva kívánja a rendes felmondás jogát gyakorolni, úgy az indok csak akkor tekinthető helytállónak, ha azt a felmondás ezekre való hivatkozással történő közlése előtt legalább egy alkalommal írásban a munkavállaló tudomására hozták.

#### 34. Rendes felmondás a munkavállaló részéről

34.1. A munkavállaló munkaviszonyát érvényesen csak írásban tett nyilatkozattal mondhatja fel, de nem köteles azt megindokolni.

34.2. Ha a munkavállaló más munkáltatónál teljesíti munkaszerződésben vállalt kötelezettségét, a rendes felmondás jogát csak eredeti munkáltatójának tett jognyilatkozattal gyakorolhatja. Ettől eltérő – például a kirendelési hely munkáltatójához címzett – nyilatkozata érvénytelen.

#### 35. Felmondási korlátozások

35.1. A munkáltató rendes felmondási jogát a munkavállalóra irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak „különösen indokolt” esetben gyakorolhatja, kivéve a már nyugdíjjal rendelkező munkavállalókat.

35.2. A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése korlátozott. Ennek eseteit az Mt. szabályozza.

35.3. Választott tisztségviselők esetében az Mt. és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben írottak szerint kell eljárni.

35.4. A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással:

- a munkáltatónál legalább 20 éve munkaviszonyban állók munkaviszonyát,
- a közös háztartásban legalább 3 eltartottról, vagy egyedülállóként legalább 2 eltartottról – ideértve az ellátásban nem részesülő családtagot is – gondoskodó munkavállaló munkaviszonyát,
- azonos munkáltatónál dolgozó férj és feleség munkaviszonyát együttesen hat hónapon belül.

35.5. Aláíró felek különös indok alatt olyan súlyos ok fennállását értik, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása. Az ok felmerülhet a munkavállaló személyével, de a munkáltató gazdálkodásával összefüggésben is.

#### 36. A felmondási idő mértéke és számítása

36.1. A felmondási idő rendes felmondás esetén 30 naptári nap:

A harmincnapos felmondási idő meghosszabbodik a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után 5 nappal,
- öt év után 15 nappal,
- nyolc év után 20 nappal,
- tíz év után 25 nappal,
- tizenöt év után 30 nappal,
- tizennyolc év után 40 nappal,
- húsz év után 60 nappal.

36.2. Jogfolytonos a munkajogi jogutódlással összefüggésben egybeszámított munkaviszony és az 1992. július 1-je előtti áthelyezés. Ez utóbbi időtartam a végkielégítés megállapításánál nem vehető figyelembe.

36.3. A munkavállaló felmondása esetén nem jár felmentés a munkavégzés alól, de a munkáltatói jogok gyakorlója a teljes felmondási idő letöltésétől, vagy annak egy részétől eltekinthet.

*A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni [Mt. 93. § (1)],*

36.4. Öregségi vagy rokkantsági nyugdíjazás, rendszeres, vagy átmeneti szociális járadékra szerzett jogosultság esetén a munkavállalót a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól.

#### 37. Végkielégítés

*A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg [Mt. 95. § (1)].*

37.1. A végkielégítés szempontjából folyamatos munkaviszonynak kell tekinteni a munkáltatónál és jogelődjeinél eltöltött folyamatos munkaviszonyt.

37.2. Az Mt. 95. §-ban foglaltak megtartása mellett a végkielégítés mértéke:

- 3 év munkaviszony után 1 havi,
- 5 év munkaviszony után 2 havi,
- 10 év munkaviszony után 3 havi,
- 15 év munkaviszony után 4 havi,
- 20 év munkaviszony után 6 havi,
- 25 év munkaviszony után 7 havi átlagkereset.

A helyi KSZ a munkavállaló javára eltérhet.

37.3. Amennyiben az Mt. által biztosított munkajogi védelem érvényesítése a munkaviszony fenntartása szempontjából nem járt eredménnyel, az érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezet a munkavállaló kérésére az őt megillető védelem érvényesítésétől elállhat. Ennek feltétele, hogy a munkáltató, a munkavállaló és az őt képviselő szervezet a foglalkoztatási védelemről való lemondás fejében, a munkavállaló javára egyedi elbírálás alapján, további 1–2 hónapig terjedő végkielégítés kifizetéséről megállapodjanak.

37.4. A végkielégítés kifizetése az utolsó munkában töltött napon esedékes.

#### 38. A rendkívüli felmondás

*A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél*

*a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy*

*b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 96. § (1)].*

38.1. A rendkívüli felmondást a kezdeményező az indoklással együtt, írásban köteles megtenni.

38.2. Ha a munkavállaló munkajogi védelem alatt álló tisztségviselője a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak vagy munkavédelmi képviselő, vele szemben a jogszabályban [Mt. 28. § (1)] előírt módon lehet az eljárást lefolytatni, és a döntést meghozni.

38.3. A rendkívüli felmondás gyakorlására nyitva álló időkorlátozásokat az Mt. rendelkezései szerint kell számítani.

38.4. A rendkívüli felmondásról szóló nyilatkozatban meg kell jelölni azt a napot, amelytől kezdődően a munkaviszony megszűnik.

#### 39. A lényeges kötelezettségzegés esetei a munkavállaló oldaláról

39.1. – egy éven belüli ismételt igazolatlan mulasztás,

- 150 000 Ft-ot meghaladó gondatlan károkozás,
- a szándékos károkozás minden esete,
- munkahelyen elkövetett lopás,
- munkahelyi verekedés,
- figyelmeztetés ellenére történő egy éven belül ismétlődő fegyelmezetlen magatartás (pl.: italozás),
- betegszabadsággal történő, bizonyított visszaélés,
- munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
- további munkaviszony és egyéb munkavégzési jogviszony bejelentésének elmulasztása, ha a más munkáltatónál létesített munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony a munkáltató gazdasági érdekeit sérti vagy összeférhetlenséget eredményez,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése,
- titoktartási kötelezettség megszegése,
- munkaszerződés megszegése.

#### 40. A lényeges kötelezettségzegés esetei a munkáltató oldaláról

40.1. A törvényben, jogszabályban és az ÉÁKSZ-ben írott jogosultságoknak a munkavállaló írásos felhívása ellenére harminc naptári napon belüli nem teljesítése, különös tekintettel az alábbiakra:

- a munkaidő és a pihenőidő szabályainak be nem tartása,
- a munkabér és egyéb járandóságok fizetésének elmaradása,
- a munkavédelmi szabályok súlyos, vagy többszöri megszegése,
- a munkaszerződés megszegése.

#### 41. A munkavállalóval szembeni hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés rendje

Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségzegés elkövetése óta egy év már eltelt [Mt. 109. § (3)].

Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést csak írásban, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségeiről való tájékoztatást is [Mt. 109. § (4)].

Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen [Mt. 109. § (5)].

41.1. Az intézkedés kezdeményezője a munkavállaló közvetlen felettese, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója. A döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozhatja meg.

41.2. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ok megjelölésével írásban értesíti a munkavállalót arról, hogy ellene olyan eljárást indít, amely hátrányos jogkövetkezménnyel járhat. Ezen értesítés átvételét a munkavállaló aláírásával igazolja. Az értesítést követően 3 munkanapos határidőn belül biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt is igénybe vehessen.

41.3. Az értesítés átvételének megtagadása nem mentesíti a munkavállalót, hogy az eljárást megindítsák ellene, ha az átadás tényét a munkáltató tanúk jelenlétében tette, és azt írásba foglalta, amit a tanúk aláírásukkal hitelesítettek.

#### 42. Eljárás munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani [Mt. 97. § (1)].

42.1. A munkavállalót a munkáltató értesíti a munkakör átadásának időpontjáról, helyéről, annak formai és tartalmi kellékeiről. Az értesítés elmulasztása, illetve a munkavállaló átvételi mulasztása nem érinti a munkaviszony jogszerű megszűnését, illetve megszüntetését.

42.2. A munkakört, a munkavállaló az arra kijelölt személynek, a napi munkaidején belül és a fennálló jogviszony tartama alatt kell átadnia. Az átadás-átvételi eljárást (jegyzőkönyvben) írásba kell foglalni, annak egyik példányát a munkavállalónak kell átadni.

42.3. Leltár-, raktár- és pénztárkezelést tartalmazó elszámolásokat a munkaviszony megszűnéséig – munkáltatói felmondás esetén a felmentési idő éretlenül hagyása mellett, az utolsó munkában töltött napig – kell elvégezni.

42.4. Ha a munkakör átadás-átvétel során a felek között jogvita merül fel, ez nem akadályozhatja a munkaviszony megszüntetését, továbbá a munkáltatót nem illeti meg a járandóságok, dolgok visszatartásának joga.

42.5. A munkáltató a munkakör átadás-átvételt követően az adott munkakörben felelősséggel nem foglalkoztathatja a felmondás alatt álló munkavállalót.

42.6. Minden okiratot, melyet az Mt. előír, a munkaviszony megszüntetéskor ki kell adni a munkavállalónak. Ha a munkavállaló akadályoztatása miatt azokat nem tudja átvenni, úgy az okiratokat tértivevényes postai úton kell kézbesíteni feltéve, hogy a munkavállaló lakcímét a munkáltató ismeri. Kézbesítetlen, át nem vett okiratokat a munkáltató elévülésig irattárában őrzi, majd a vonatkozó szabályok szerint levéltári őrzésre adja át.

#### 43. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezmenyei

43.1. Amennyiben szakszervezeti tisztségviselőt, üzemi tanácstagot vagy munkavédelmi képviselőt érint a munkáltató jogellenes, illetve megállapodás-ellenes intézkedése, a szakszervezet kifogásolási jogával élhet, figyelembe véve az Mt. 23. § (3) bekezdés rendelkezéseit is.

A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [Mt. 87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos [Mt. 101. § (1) bek.].

## V. RÉSZ A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

#### 44. A munkáltató kötelezései

(1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(3) A munkáltató köteles

a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;

b) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;

c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

(4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni [Mt. 102. §].

44.1. A munkáltató a foglalkoztatást diszkriminációmentesen, az esélyegyenlőséget lehetővé téve köteles megszervezni. Más munkáltatóhoz rendelt munkavállalók esetében is érvényesítenie kell ezt a követelményt.



#### 45. A munkavállalót terhelő kötelezettségek

##### A munkavállaló köteles

a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;

b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;

c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;

d) munkáját személyesen ellátni [Mt. 103. § (1)].

A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni [Mt. 103. § (2)].

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adataira vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre [Mt. 103. § (3)].

45.1. Munkavállaló köteles a munkáltatót a munkavégzés biztonságát befolyásoló egészségi állapotáról tájékoztatni.

45.2. A munkavállaló kötelezettségét akkor is köteles teljesíteni, ha átmenetileg más munkáltatónál kell munkát végeznie.

45.3. Minden munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, ideértve azt a személyt is, akit egyéb jogviszony keretében foglalkoztat a munkáltató.

##### 46. Munkáltatói utasítás formái és tartalmi elemei

46.1. A munkavállaló a munkáját a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg [Mt. 104. § (2)].

A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [Mt. 104. § (3)].

46.2. Az utasítás adási jog gyakorlójának nevét a munkavállalóval meg kell ismertetni.

46.3. A munkavégzés utasítási nyelve a magyar. Ha azonban a foglalkoztatott nem, vagy nem tökéletesen érti a magyar nyelvet – és ezt jelzi –, a munkáltató köteles általános és az egyedi utasításainak fordításáról is gondoskodni.

##### 47. További munka-, vagy jogviszony létesítése

Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni [Mt. 108. § (1)].

47.1. A további jog-, és munkaviszony nem sértheti a munkáltató gazdasági érdekét és nem eredményezhet összeférhetetlenséget annak kapcsolataiban. E körülmények fennállása esetén a munkáltató határidő megjelölése mellett felhívhatja a munkavállalót a további munkaviszony megszüntetésére, és ha ezt a dolgozó megtagadja, a munkáltató a rendkívüli felmondás jogát gyakorolhatja.

##### 48. A tanulmányi szerződés

48.1. A munkáltató szakember szükségletének biztosítása érdekében – ideértve a felnőttképzést is – tanulmányi szerződést köthet.

48.2. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

48.3. Tanulmányok folytatásához munkáltató által az Mt. 115. § alapján biztosítandó szabadidőre – a tanulmányi szerződés eltérő megállapodása hiányában – távolléti díj nem jár.

48.4. A munkahelyen a munkáltató által szervezett szakmai továbbképzésekre fordított időre távolléti díj jár.

##### 49. Munkaszerződést nem módosító foglalkoztatás szabályai

49.1. Nem módosítja a munkaszerződést az, ha a munkáltató a munkavállalót átirányítással [Mt. 83/A. §], kiküldetéssel [Mt. 105. §], kirendeléssel [Mt. 106. §] egy naptári éven belül 120 munkanapig foglalkoztatja.

49.2. Ha a munkáltató a tárgyév augusztus 31-ig a 49.1. alpontban megállapított keretet kimerítette, az év hátralévő tartamára további 60 munkanapra írásban megállapodhat.

49.3. Átirányításban tölthető munkanapok száma – a helyettesítést kivéve – a 60 munkanapot nem haladhatja meg. A 49.2. alpontban írott esetben a felek állapodnak meg az átirányítás mértékében.

49.4. Ha a munkavállalót a munkáltató helyettesítés céljából más munkakörben foglalkoztatja, ez az átirányítás 180 napig terjedhet.



49.5. Amennyiben a munkavállaló saját munkakörének ellátása mellett lát el napi munkaidején belül helyettesítést, úgy az a helyettesítés – mint átirányítás – a 80 munkanapot nem haladhatja meg. A munkavállalóval az Mt. 83/A. § (6)–(7) szabályai szerinti helyettesítési díjban kell megállapodni.

49.6. A 49.1. alpontban felsorolt jogcímen történő foglalkoztatást írásban lehet elrendelni. Azt a munkavállalóval dátum és időtartam megjelölésével közölni és az Mt-ben írottak szerint munkaügyi (személyügyi) nyilvántartás részeként rögzíteni kell. A munkavállaló a nyilvántartást bármikor megtekintheti, és egyeztetést kérhet.

49.7. Azok a munkáltatók, amelyek kirendelést kívánnak alkalmazni, kötelesek a tulajdoni, vagy munkáltatói érdekeltséget igazolni.

49.8. Ha a munkáltató átirányítás és kirendelés esetén a munkavállalót más munkakörben alkalmazza, vagy alkalmazását külön munkáltatók közötti megállapodásban rögzíti, e más munkakörben töltött napokat együtt, összeadva kell a 49.1. alpontban írott mértékből levonni. Ugyanígy kell eljárni a 49.2. alpont szerinti mértékek esetében is.

49.9. A más munkáltatónál történő foglalkoztatás [Mt. 150. §] egy naptári évet, vagy a 365 napot elérheti. Ebben az esetben a fenti tartamokat követően – eltérő megállapodás hiányában – legalább hat hónapig a munkáltató más munkáltatónál a munkavállalót munkavégzésre nem kötelezheti. A fenti, más munkáltatónál történő foglalkoztatáshoz a munkáltatónak és a munkavállalónak a feltételekben írásban meg kell egyeznie.

49.10. Egyebekben a 49.1. alpontban írott foglalkoztatások esetén a helyi KSZ az előző – 49.1.–49.8. – pontokban foglalt szabályoktól eltérhet.

#### 50. Állásidő

50.1. Állásidőre a munkáltató működési körében felmerült okból kerülhet sor (pl. áram-, vagy energiaszünet, munkahiány, esősidő, fagyszünet stb.).

50.2. Állásidő alatt a munkavállaló – a munkáltató eltérő rendelkezésének hiányában – munkahelyén köteles tartózkodni.

50.3. A munkavállalót – eltérő megállapodás hiányában – az állásidőre személyi alapbére illeti meg.

## VI. RÉSZ A MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐ DŐ SZABÁLYAI

#### 51. A teljes munkaidő

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra [Mt. 117/B. § (1)].

#### 52. A munkaidő beosztása

##### 52.1. Általános éves építőipari munkarend

52.1.1. A napi munkaidő általános mértékét az éves munkarend eltérően is szabályozhatja, de a munkaidő napi mértéke 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.

52.1.2. Éves munkarendben a napi munkaidő egyenlőtlen beosztással is meghatározható. Ez esetben a napi nyolc órás teljes munkaidőnek egy év átlagában kell teljesülni.

52.1.3. Aláíró felek az éves építőipari ágazati (idény munkarendet) munkaidőkeretet – *mintaként* – a megelőző év december 15-ig, az *ÉÁKSZ 4. sz. mellékleteként* közzéteszik. Ez alapján a helyi sajátosságoknak megfelelően elkészített munkaidőkeretet a helyi KSZ mellékleteként kell kihirdetni.

##### 52.2. Munkaidőkeret alkalmazása

52.2.1. A munkáltató gazdasági okokból dönthet munkaidőkeret alkalmazásáról is.

52.2.2. A munkaidőkeret egy évben, 6 hónap időtartamig, ezen belül egy vagy több részletben is megállapítható.

52.2.3. A munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató éves általános munkarendjében a vonatkozó időszakra előírt munkaidőnek meg kell felelni.

52.2.4. A vonatkozó időszakra a munkavállalók képviselőivel egyeztetve munkarendet kell kidolgozni, ebben rögzítve a napi munkaidő kezdési és befejezési időpontjait, illetve a napi munkaidő beosztását, hosszát.

52.2.5. Munkaidőkeret alkalmazásánál a napi munkaidő 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet.

52.2.6. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót 7 munkanappal korábban írásban tájékoztatni kell.

#### 53. Munkaidő beosztásához kapcsolódó szabályok

53.1. A munkaidő beosztást a munka jellegére, egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel kell kialakítani.

53.2. Az általános munkarendtől való eltérés esetén a ténylegesen ledolgozott munkaidőre járó munkabért – rendkívüli munka esetén, az arra járó pótlékokkal – kell a munkavállaló részére megfizetni.

53.3. Munkaidőkeret alkalmazásával foglalkoztatott munkavállalóknak az egész napos fizetett távolléteit (pl.: szabadság) napi 8 órával, míg erre az időszakra eső munkaszüneti napokat a munkarendben az adott napra megtervezett munkaidőnek megfelelően kell elszámolni.

53.4. Helyi KSZ-ben kell szabályozni azokat a készenléti jellegű, vagy egészségre különösen ártalmas, esetleg fokozottan veszélyes munkaköröket, amelyekre külön szabály hosszabb vagy rövidebb munkaidő alkalmazását írja elő.

53.5. Az általános munkarendtől a munkaidőkeret alkalmazásával egy éven belül összesen 6 hónap időtartamig lehet eltérni.

53.6. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti munkaidő mértéke rendkívüli munkavégzés teljesítésével együtt sem haladhatja meg a heti 63 munkaórát.

#### 54. Rendkívüli munkavégzés

*Rendkívüli munkavégzésnek minősül*

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli, illetve

c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá

d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam [Mt. 126. § (1)].

*Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza [Mt. 126. § (2)].*

54.1. A munkáltató rendkívüli munkavégzést az Mt.-ben meghatározott esetekben rendelhet el.

54.2. Rendkívüli munkavégzés mindazon szellemi és fizikai besorolású munkavállaló részére elrendelhető, aki nem rendelkezik saját munkaidejének beosztására vonatkozó jogosultsággal.

54.3. A rendkívüli munkavégzést legalább 2 munkanappal korábban kell elrendelni. Az írásban elrendelt rendkívüli munkavégzés kötelező.

54.4. Az 1 főre elrendelhető rendkívüli munkavégzés éves szinten 300 óránál több nem lehet.

#### 55. Készenlét és ügyelet

55.1. A munkáltató a munkavállalót – különösen indokolt esetben – meghatározott helyen és ideig történő ügyeletre vagy elérhető helyen készenlétre kötelezheti.

55.2. A készenlétre és ügyeletre is vonatkoznak a rendkívüli munkavégzés, valamint az Mt. egyéb szabályai.

55.3. A készenlét vagy ügyelet részletes szabályait a helyi KSZ-ben lehet meghatározni.

#### 56. Heti pihenőnapok

56.1. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, amelyből az egyiknek vasárnapra kell esnie.

56.2. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok legfeljebb havonta, összevontan is kiadhatók.

56.3. Munkaidőkeret alkalmazása és a heti pihenőnapok összevonása esetén havonta legalább két pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.

56.4. Munkaszüneti és pihenőnapon végzendő munka elrendelését legalább 48 órával előbb, írásban kell közölni a munkavállalóval.

#### 57. A rendes szabadság

57.1. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely az Mt.-ben meghatározottak szerint – életkortól függően – emelkedik.

57.2. A rendes szabadsághoz jogszabályok által meghatározott pótszabadságok kapcsolódnak.

57.3. A munkáltatónak gondoskodnia kell rendes és pótszabadságok nyilvántartásáról.

57.4. A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év június 30-ig köteles kiadni.

57.5. Az alapszabadságból 10 munkanapot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie.

57.6. Kirendelt vagy kirendelésben foglalkoztatott munkavállalótól a rendes és pótszabadságok feletti rendelkezés joga nem vonható el. A munkáltatóknak a szabadság kiadásának elszámolási feltételeiről meg kell állapodni. E szabályok a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkoznak.

#### 58. Pótszabadságok

58.1. A pótszabadság feletti rendelkezés joga a munkavállalót illeti meg, melynek igénybevételét előzetesen be kell jelenteni a munkáltatónak.

#### 59. Munkaszünet, termelési szünet

59.1. A munkáltató termelési gazdálkodási érdekből a 10 nap alapszabadság és a pótszabadságok kivételével a szabadságnapok egybefüggő vagy szükség szerint megosztott kiadását rendelheti el.

Az elrendelhetőség esetei:

a) Munkáltató gazdasági érdeke, a munkaellátottság csökkenése, illetve megszűnése.

b) Egyéb, munkáltatói megfontolásból a termelés átmeneti szüneteltetése.

c) Munkafeltételek nem adottak. (A dolgozó testi épsége veszélybe kerülne.)

d) Elemi kár (tűz, víz, fagy, földrengés, stb.) ill. rendkívüli időjárási viszonyok.

59.2. Az a) és b) pontban írott ok esetén a szabadság kiadásáról a munkavállalót legalább 5 munkanappal előbb írásban kell tájékoztatni, míg a c) és d) pontban jelzett esetekben a szabadság kiadás elrendelése a következő munkanaptól hatályos.

#### 60. Fizetés nélküli szabadság

60.1. Fizetés nélküli szabadság a munkavállaló írásbeli kérésére a munkáltatói jogkört gyakorló vezető előzetes engedélye alapján adható, illetve adni kell.

## VII. RÉSZ A MUNKA DÍJAZÁSA

### 61. A munkabér

*A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen [Mt. 141. §].*

*A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alpbért időbérben kell meghatározni [Mt. 143. § (1)].*

*A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára [Mt. 143. § (2)].*

61.1. A munkáltatónál alkalmazható bérformákat – pl. időbér, időbér + teljesítménybér, teljesítménybér, egyösszegű utalványozás, stb. – a hozzá kapcsolódó feltételrendszert, és az ösztönző bérelemeket munkáltatói javaslat alapján a helyi KSZ-ben kell meghatározni.

61.2. Amennyiben a havi törvényes munkaidő 25 százalékában, vagy ennél nagyobb arányban a teljesítménybérezés előre meghatározott feltételei – pl. munkaterület, anyagellátás, a teljesítést segítő munkáltatói utasítások stb. – nem biztosítottak, vagy a teljesítménybérezés követelményei helyi KSZ-ben nem szabályozottak, garantált bérként a munkavállaló részére a személyi alpbért kell fizetni.

### 62. Ágazati szintű bérmegállapodás

62.1. A munkáltatókat képviselő szakmai szövetségek – a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett – évente kötelesek javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezeteknek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok, és besorolási kategóriánként a minimális személyi alpbérek ÉÁKSZ mellékletében történő rendezését.

62.2. Az ágazati, éves szintű bértárgyalásokat a felek az országos minimálbér megállapítását követő hatvan napon belül lefolytatják.

62.3. A bértarifa megállapodást a munkáltatóknak a hatályba lépés napjától kell alkalmazni.

62.4. Az ágazati bértarifa tárgyalások a minimális személyi alpbérek megállapítására vonatkoznak. Az ágazati bértarifa tárgyalások kiegészülhetnek a bérpótlékok mértékének meghatározásával is.

62.5. Az ÉÁKSZ-t kötő felek a bérmegállapodást bértarifa táblázatba foglalják, és azt az ÉÁKSZ 3. számú mellékleteként tartják nyilván.

62.6. Az Ágazati Bértarifa Megállapodás a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet alapján összeállított besorolási rendszer figyelembe vételével készül és az egyes besorolási kategóriákhoz tartozó minimális személyi alpbér mértékeket állapítja meg.

62.7. A bértarifa táblázat bértételei az éves munkarend alapján átlagosan egy hónapra, illetve (havi 174 órával számított) egy óra meghatározott időbérnek felel meg.

62.8. Az Ágazati Bértarifa Megállapodás tartalmától csak új megállapodással lehet eltérni.

### 63. Helyi szintű bérmegállapodás

63.1. A helyi munkáltatói bértárgyalási javaslat elemei:

– A legkisebb bér nagysága a helyi KSZ-ben megállapított munkaköri besorolási kategóriánként.  
– Az éves minimális átlagbérnövelés (kormány által előre jelzett átlagos inflációs ráta figyelembevétele melletti) mértéke, felosztásának elvei, a bevezetéshez és kifizetéshez kapcsolódó időpontok.

– A személyi alpbéren kívüli bérelemek felsorolása, a tárgyévi felhasználás módja, összege és kifizetésének időpontjai.

63.2. Az éves bérfeljesztésnek része a munkavállalót megillető alpbérfeljesztés és a munkáltató által széleskörűen differenciált, ösztönzési célú mozgóbér felhasználás.

63.3. A bérmegállapodást írásba kell foglalni és a helyi KSZ részeként kell nyilvántartani.

63.4. A bérmegállapodást – amelyben felek visszamenőlegesen is megállapodhatnak – írásba kell foglalni és a helyi KSZ részeként kell nyilvántartani.

### 64. A bérezés során alkalmazható fontosabb keresetelemek

64.1. A munkáltatóknál alkalmazott leggyakoribb keresetelemek a következők: alpbér, bérpótlék, bérjellegű mozgóbér, feladathoz kötött mozgóbér, jutalom, prémium.



### 65. Bérpótlékok

*Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére [Mt. 145. §].*

#### 65.1. Éjszakai pótlék [Mt. 146. § (1)]

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót 15% százalékos bérpótlék is megilleti.

#### 65.2. Rendkívüli munka pótléka [Mt. 147. §]

– Munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke 50%.

– A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke 100%. A pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot kap.

#### 65.3. Vasárnapi munka pótléka [Mt. 149/A. § (1)]

– Munkaidőkeret alkalmazása miatt rendes munkaidőnek minősülő vasárnapi munkavégzésért a munkavállalót rendes munkabérére felül 50%-os pótlék illeti meg.

#### 65.4. Készenléti és ügyeleti díj [Mt. 148. §]

– Készenlét esetén a személyi alapbér húsz százalékának megfelelő munkabér jár.

– A munkáltató által meghatározott helyen eltöltött ügyelet esetén a személyi alapbér 40%-ának megfelelő összeg jár.

– Amennyiben a készenlétet vagy ügyeletet teljesítő munkavállalót az érvényben lévő munkarenden kívüli időben munkára veszik igénybe, a munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzés szabályaira vonatkozó pótlék is megilleti.

#### 65.5. Műszakpótlék

– A műszakpótlékra jogosult munkavállaló részére külön éjszakai pótlék nem fizethető. A műszakpótlék mértéke váltásos műszakban dolgozóknál:

– Az első műszakra (6–14 óra között) műszakpótlék nem jár.

– Második műszakra (14–22 óra között) a műszak teljes idejére a személyi alapbér 20%-a jár.

– Harmadik műszakra (22–06 óra között) a műszak teljes idejére a személyi alapbér 40%-a jár.

65.6. Fenti mértékektől a munkavállaló javára eltérni, illetve újabb pótlékokat megállapítani helyi KSZ-ben vagy munkaszerződésben lehet.

### 66. Belföldi kiküldetés elszámolási rendje

*Kiküldetés esetén a jogszabály – 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet – alapján járó költségtérítésem túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket [Mt. 105. § (8)].*

### 67. Munkabér védelme

67.1. A munkavállaló részére járó munkabért utólag, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell elszámolni és kifizetni.

*A munkavállaló részére munkabéréről írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja [Mt. 160. §].*

67.2. A munkavállaló megbízása, vagy a helyi KSZ rendelkezése esetén a munkabér a munkavállaló bankszámlájára utalható. A munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő utalása a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.

### 68. Levonások a munkabérből

*A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet [Mt. 161. § (1)].*

*A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni [Mt. 162. § (1)].*

### 69. Jogi állományból visszatérő személyek bérmegállapítása

69.1. A jogi állományból visszaérkezőknek, továbbfoglalkoztatás esetén, a velük azonos munkakörben és gyakorlati idővel rendelkező munkavállalókkal azonos személyi alapbért kell megállapítani.

## VIII. RÉSZ KITÜNTETÉSEK, ELISMERÉSEK

### 70. Kiemelkedő munkát végzők elismerése

A munkaadónknál a munkavállalók kiemelkedő munkájának erkölcsi, anyagi és tárgyi elismerésére alkalmazott lehetőségeket a helyi KSZ szabályozhatja.

### 71. Törzsgárdatagság

Az ÉÁKSZ-t aláíró felek megállapodnak abban, hogy a törzsgárdatagság intézményét támogatják, az elismerés rendszerét a helyi KSZ szabályozhatja.



## IX. RÉSZ BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

### 72. Munkahelyi étkezési juttatás

72.1. A munkáltató természetbeni étkeztetés hiányában, a mindenkor hatályos törvényben biztosított havi adómentes értékhatárig utalványt vagy étkezési hozzájárulást ad a munkavállalók és a szakmunkástanulók részére.

### 73. Választható béren kívüli juttatások

73.1. A munkáltató béren kívüli juttatásokat adhat, melynek elvei és szabályai helyi KSZ-ben állapíthatók meg. Ilyenek lehetnek: önkéntes nyugdíjpénztár kiegészítő befizetés, önkéntes egészségbiztosítási pénztári tagság és befizetés, üdülési csekk, étkezési utalvány, beiskolázási támogatás, számítástechnikai eszközjuttatás, internet előfizetés, bérletterítés stb.

### 74. Munkába járás költségtérítése

74.1. A munkába járás költségtérítéséről megalkotott a 78/1993. (V.12.) Korm. rendelet szerint kell eljárni.

74.2. A magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglaltak alapján, a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése címén adómentesen elszámolható összeg adható a munkavállaló részére, a vonatkozó szabályok szerint.

### 75. A munkavállalók üdülésének támogatása

75.1. Munkáltatók a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány által kibocsátott üdülési csekk vásárlásával és a választható béren kívüli juttatások körében tartásával, illetve üdülőhasználat biztosításával támogathatják a munkavállalók családi üdülését. A juttatás rendszerét a helyi KSZ-ben kell kidolgozni.

### 76. Biztosítások

76.1. Aláírók fontosnak tartják, ezért a választható béren kívüli juttatások keretein belül is ösztönzik azt, hogy a gazdálkodó szervezetek munkavállalói minél magasabb arányban rendelkezzenek Önkéntes Nyugdíjpénztári, Egészségpénztári tagsággal, megtakarításokkal, illetve egyéb, állami adókedvezményekkel támogatott biztosítási formákkal, melynek rendszerét a helyi KSZ-ben kell kidolgozni.

### 77. Munkásszállás – szállásköltség térítés

77.1. A munkavállalók részére szállásköltség térítés biztosítható. Ennek feltételeiről a munkáltató és a munkavállaló egyénileg állapodik meg. A megállapodást írásba kell foglalni.

## X. RÉSZ EGYÉB JUTTATÁSOK

### 78. Szociális juttatások és képzési támogatások

78.1. A munkáltató pénzügyileg, illetve a szükséges eszközök, és lehetőségek hozzárendelésével támogatja munkavállalóinak kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását, továbbá mindazon törekvését, amelyek napi, szakmai feladataik egyre igényesebb teljesítésére, jogaik és kötelezettségeik összhangjának tudatos megteremtésére irányulnak.

78.2. A támogatott célok, juttatások köre lehet:

- új szakmai ismeretek megszerzésére irányuló felnőttképzés támogatása,
- munkavállalói képvisellel összefüggő kiadások,
- szociális célú felhasználások (segélyezés, kapcsolattartás, beteglátogatás, beiskolázási segély stb.).

78.3. A tárgyévi szociális juttatásokra vonatkozó szabályozást a helyi KSZ részeként kell megállapítani.

78.4. A jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról, illetve intézmények és ingatlanok hasznosításáról szóló szabályozást a helyi KSZ-ben kell meghatározni.

### 79. Munkaruha

79.1. Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, munkáltató a munkavállalónak (lehetőleg emblémázott) munkaruhát köteles biztosítani.

79.2. A munkáltatóknál a munka jellegéből fakadóan a következő szakmai feladatok végzése jár együtt a ruházat nagymértékű szennyeződésével és elhasználódásával; segéd és betanított munka, szakmunka, építés-munkahelyi és üzemi műszaki előkészítés, művezetés, termelésirányítás.

79.3. A munkáltató az előző pontban írott feladatok ellátásához, kihordási időhöz kötött munkaruha ellátást biztosít, amely az egyes tevékenységekhez előírt (pl. aszfaltozás, burkolás stb.) védőruha használatot nem érinti.

79.4. A kihordási időt helyi KSZ-ben kell megállapítani, melynek mértékeit a fizikai munkakörök esetében 12–24 hónap között kell megállapítani, míg a közvetlen termelésirányító munkaköröknél ez 24–36 hónap között lehet.

79.5. Újonnan belépő munkavállaló részére munkaruhát a munkába lépés időpontjától kezdődően kell biztosítani.

79.6. A kilépő munkavállaló a kihordásra átvett munkaruha ellenértékét – a hátralévő kihordási idővel arányos kiskereskedelmi árát – megtéríteni tartozik.

79.7. A munkaruha juttatás jellegéről, a ruhaféleségekről, és mennyiségének feladatkörönkénti meghatározásáról, a kihordási idő mértékéről a helyi KSZ-ben lehet megállapodni.

#### 80. A munkahelyi szociális létesítmények

80.1. Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II. 20.) SZCSM–EüM együttes rendelet értelmében az építési munkahelyek felvonulási és üzemi szociális létesítményeire (pl. öltözőkódás, tisztálkodás) vonatkozó rendelkezéseket kell betartani, ezen kívül biztosítani kell a védőitalhoz jutás feltételeit is.

## XI. RÉSZ KÁRTÉRÍTÉSI SZABÁLYOK

Az ÉÁKSZ a munkaviszonnyal összefüggésben keletkező károk megtérítésére vonatkozó anyagi és eljárási szabályok rendjét az alábbiak szerint határozza meg;

#### 81. A munkavállaló által okozott károk

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik [Mt. 166. § (1)].

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania [Mt. 166. § (2)].

Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg [Mt. 167. § (1)].

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni [Mt. 168. §].

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel [Mt. 169. § (1)].

A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik [Mt. 170. § (1)].

Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabéruk arányában felelnek [Mt. 171. § (1)].

Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye [Mt. 171. § (2)].

#### 82. A munkavállaló által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

82.1. A munkáltató a munkavállaló által okozott károk megtérítésére a munkavállalót közvetlenül kötelezheti, ha a kártérítés mértéke a 250 000 forintot nem haladja meg.

82.2. A munkáltató kártérítési határozatát írásban kell a munkavállalóval közölni. A kártérítési határozat meghozatala előtt a munkavállalót személyesen meg kell hallgatni, és az eset összes körülményeit rögzítő jegyzőkönyvet kell felvenni.

82.3. A kártérítési eljárás során a munkavállaló személyesen vagy képviselője útján járhat el. A képviselő lehet a kártérítési eljárás során a munkáltatónál működő érdekvédelmi, érdekképviselői szervezet is.

82.4. A kártérítési eljárást a kárt okozó munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló szervezeti egységvezető folytathatja le.

82.5. A munkáltató a 250 000 forint értékhatárt meghaladó kártérítési igényeit a munkavállalóval szemben a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti.

82.6. A kártérítési eljárás során meg kell határozni a munkavállaló vétkességének fokát és mértékét, valamint a keletkezett kárt.

A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavításra fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a kár a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árát kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni [Mt. 172. § (1)].

82.7. A kártérítési határozatban rendelkezni kell a kártérítési összeg megfizetésének idejéről és módjáról. Abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes kártérítési összeg egy összegben történő megfizetésére nem képes, mérlegelési jogkörben a megfizetésre részletfizetés engedélyezhető.

82.8. A kártérítési határozat kézhezvételét követő 15 napon belül a munkavállaló a munkaügyi bíróságnál jogvitát kezdeményezhet, ez a végrehajtás tekintetében halasztó hatályú. E tényre a kártérítési határozatban a munkavállalót ki kell oktatni.

#### 83. A munkáltató által okozott károk

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül, teljes mértékben felel [Mt. 174. § (1)].

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 174. § (2)].

*Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő [Mt. 174. § (3)].*

*A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevételét a munkáltató megtiltathatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel [Mt. 176. § (2)].*

83.1. A munkáltató kártérítési felelősségét helyi KSZ-ben kell szabályozni.

84. A munkáltató által okozott károkra vonatkozó eljárási szabályok

84.1. A munkáltató a keletkezett kár tudomására jutásától számított 15 napon belül köteles a munkavállaló figyelmét felhívni kártérítési igényének előterjesztésére.

84.2. A kártérítési igényhez a munkavállalónak mellékelnie kell a kár összegszerűségének bizonyítására alkalmas iratokat is.

84.3. A kártérítési igénybejelentésre a munkáltatói jogkör gyakorlója 15 napon belül köteles indoklással ellátott írásbeli választ adni.

84.4. A munkáltató köteles megtéríteni a dolgozó:

- dologi kárát,
- elmaradt jövedelmét,
- a károkozással összefüggésben felmerült indokolt költségeit,
- nem vagyoni kárát.

84.5. A kártérítés összegszerűségének meghatározása során az Mt. 178–183. §-aiban írt szabályokat különös tekintettel figyelembe kell venni. Ha a kárt üzemi baleset okozta, be kell szerezni a munkavédelmi feladatokat ellátó szerv véleményét is.

84.6. A kártérítési igények elbírálása során a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek méltányosan kell eljárnia.

84.7. A munkáltató írásbeli válaszában elismert kártérítési összeg egy összegben történő kifizetéséről a munkáltató a következő bérfizetési napon gondoskodik. A munkáltató által el nem ismert kártérítési igényének érvényesítését a munkavállaló a munkaügyi bíróság előtt kezdeményezheti.

84.8. A Kártérítési Szabályzatot az Mt. és az ÉÁKSZ figyelembevételével a helyi KSZ eltérően is szabályozhatja, amennyiben a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat állapít meg.

## **XII. RÉSZ ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

85. *Intézkedések, megállapodások, jognyilatkozatok írásba foglalása*

85.1. A következő nyilatkozatokat kell írásba foglalni és annak egy – a munkavállalóra vonatkozó munkaviszonnyal kapcsolatos – példányát a munkavállaló, illetve értelemszerűen az érdekelt fél részére át kell adni.

- Valamely megállapodás megtámadását.
- Munkakörbe nem tartozó munkavégzés elrendelését, díjazását.
- A munkaszerződést, annak módosítását.
- Az állandó munkahelyen kívüli munkavégzést.
- A más munkáltatóhoz való kirendelést.
- Bel- és külszolgálati kirendelést.
- Munkaviszony megszüntetését és ezzel összefüggő előzetes tájékoztatást.
- Munkaviszony igazolást.
- Hátrányos jogkövetkezmények megállapítását.
- Tanulmányi szerződést.
- Rendkívüli munkavégzésre kötelezést.
- Normák, teljesítménykövetelmények közzétételét.
- Készenlét, ügyelet, pihenőnapon végzett munka elrendelését.
- Munkabér elszámolását.
- Téves munkabér kifizetés elszámolását.
- Tartozás megtérítésével kapcsolatos nyilatkozatokat.
- Szerződéses vita, egyeztetési jegyzőkönyvet.
- Egyeztetés eredményét, döntőbíró felkérését.
- Közvetítő felkérését.
- Egyéni munkaügyi jogvita kezdeményezését, egyeztetését.
- Jogorvoslati eljárást.

- Szállásköltség térítésére vonatkozó egyedi megállapodást.
- Bérmegállapodást, szociális juttatások éves keretének, illetve az eljárás elveinek meghatározását.
- Kifogást és kapcsolódó nyilatkozatokat.
- A munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére vonatkozó bármely nyilatkozatot.
- Lényeges kötelezettségzegésre vonatkozó figyelmeztetést.
- Eltérő munkarend, munkaidőkeret alkalmazását.

#### 86. Az ÉÁKSZ mellékletei

1. A munkáltatói érdekképviselőkhöz tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája,  
2. Felsorolás arról, hogy az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviselők jellemzően mely TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket,

3. Építőipari Ágazati Bértarifa megállapodás,

4. Ágazati szintű éves (idénymunkarend) munkaidőkeret „minta”,

5. Az eljárás munkajogi jogutódlás esetén.

Jelen ÉÁKSZ a miniszteri kiterjesztés hivatalos lapban történő közzétételének napján lép hatályba.

Munkáltatói oldal képviselői:

Tolnay Tibor s. k.,  
ÉVOSZ  
elnök

Vonnák Sándor s. k.  
IPOSZ  
Építőipari Kis- és Középvállalkozások Szövetsége elnök

Munkavállalói oldal képviselői:

Pallagi Gyula s. k.,  
ÉFÉDOSZSZ  
elnök

Bélavári Ferencs. k.,  
ÉTSZOSZ  
ügyvezető megbízott

#### ÉÁKSZ 1. számú melléklete

### A munkáltatói érdekképviselőkhöz tartozó és az ÉÁKSZ megkötésére felhatalmazást adó munkáltatók listája

Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
12698493	A & A Suntech Árnyékolástechnikai Kft.	8200	Veszprém	Budapest út 36.
12998346	A.V. Biztonságtechnikai és Szolgáltató Kft.	1146	Budapest	Thököly út 151/B.
12141458	ÁCSA Mérnök Kft.	1026	Budapest	Tövis u. 48.
11898872	ADEPTUS Mérnöki, Építőipari és Kereskedelmi Zrt.	3525	Miskolc	Szepessy u. 3–5.
10243080	AGORA Építőipari és Kereskedelmi Kft.	2700	Cegléd	Törteli út 24.
10838813	ÁJK-SATEC Kft.	1071	Budapest	Damjanich u. 26/B.
10698284	AKUTERM Építőipari és Szolgáltató Kft.	6721	Szeged	Brüsszeli krt. 26.
10430130	AKVA-PLAST Tetőszigetelő Kft.	8656	Nagyberény	Pacsirta u. 5.
49000111	Alaksa Mihály (egyéni vállalkozó)	2643	Diósjenő	József A. u. 55.
45237210	Albecz Mihály (egyéni vállalkozó)	3599	Sajószöged	Mikszáth K. u. 1.
12070000	ALFATANK Kft.	1211	Budapest	Ady E. u. 5. VI. 7.
14530603	ALISCA BAU Építőipari Zrt.	7140	Bátaszék	Bonyhádi u. 30.
10639968	ALTERRA Építőipari Kft.	1103	Budapest	Sibrik Miklós u. 30.
11103695	ALUFE Fémszerkezeti Kft.	8000	Székesfehérvár	Seregélyesi út 96.
12218895	ALUKOL Homlokzattervezés Kft.	2440	Százhalombatta	Csenterics u. 1.
12059771	ALU-REDŐNY Kft.	2146	Mogyoród	Víztorony u. 1.
10750627	ÁMI Általános Mérnöki Iroda Kft.	1117	Budapest	Dombóvári út 17–19.
10564901	AMS Építőipari, Szerelőipari, Ker. és Szolg. Kft.	7695	Mecseknádasd	Rákóczi u. 16.
50800537	András János (egyéni vállalkozó)	7530	Kadarkút	Virág u. 9.
10647776	ANICO Kft.	4400	Nyíregyháza	Debreceni u. 125.



Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
12256899	ARCADOM Zrt.	1095	Budapest	Soroksári út 48.
63921825	Árpási Tamás (egyéni vállalkozó)	9142	Rábapatona	Külső Rákóczi u. 70/C.
13560975	ART HAUS Kft.	2112	Veresegyház	Revetek u. 83.
10478464	ASA Építőipari Kft.	1036	Budapest	Lajos u. 160-162. IV. em.
12227855	ATENÁD Kft.	1163	Budapest	Sárgarózsa u. 1/A.
13632960	ATROX-Mérnök Kft.	2040	Budaörs	Puskás Tivadar u. 37-41. D. lpcsh. 22.
13970769	B & L Épületgépezési Kft.	2030	Érd	Jegyző u. 22.
11047100	BÁÉV Építőipari Zrt.	5600	Békéscsaba	Kazinczy u. 4.
28507565	Bajor Bau Építő és Szerelő BT	1029	Budapest	Bulcsú vezér u. 26.
11933186	BA-KO Építő és Szerelőipari Kft.	2730	Albertirsa	Kolozsvári út 55/1.
46136679	Bakos Gábor (egyéni vállalkozó)	2451	Ercsi	Móricz Zs. u. 38.
12687376	Balogh SZIG-BAD Kft.	2500	Esztergom	Dobogókői u. 26.
11903804	BÁN-WAND Kft.	1164	Budapest	Kovács u. 5.
10939921	BARALDECO Kft.	1039	Budapest	Ságvári Endre u. 34-36.
11021924	BAUSTAR Kft.	6000	Kecskemét	Jókai u. 35.
11009948	BAYER CENTER Építőipari Kft.	7673	Cserkút - Külterület	090/2 hrsz.
11542461	Bayer Center Ker. és Szolg. Kft.	7615	Pécs	Pf. 15.
11763495	BEDŐ FA-HÁZ Kft.	8700	Marcali	Noszlopy G. u. 112.
49004603	Békési János (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Liget u. 3.
49004603	Békési János (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Baltik u. 16.
44207038	Bereczki István (egyéni vállalkozó)	5630	Békés	Gagarin u. 28.
45047930	Béresy Gyula (egyéni vállalkozó)	3530	Miskolc	Dankó Pista u. 7. III/2.
10644883	BETONPLASZTIKA Kft.	1138	Budapest	Karikás Frigyes u. 20.
10924666	BETONÜT Szolgáltató és Építő Zrt.	1133	Budapest	Pannónia u. 59-61.
10447648	BIEN-ZENKER HAUSBAU Hungária Kft.	1107	Budapest	Ceglédi út 1-3.
11073024	B-INDUCOOP Ipari Vállalkozási Kft.	1115	Budapest	Bartók Béla út 152/H.
11365884	Biner-Bau Építőipari és Szolgáltató Kft.	7600	Pécs	Északmegyer dűlő 26.
57016434	Bíró Sándor (egyéni vállalkozó)	1204	Budapest	Kakastó u. 33.
10588147	BIS Hungary Kft.	1106	Budapest	Akna u. 2-4.
21302077	BOBÉP Bogácsi Belsőépítészeti és Kereskedelmi BT	3412	Bogács	Vöröshadsereg út 21.
13167826	BORSOWSKI ÉS TÁRSAI Kft.	1119	Budapest	Albert u. 15/C.
49206685	Bóta József (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Horváth E. u. 13.
14055515	Böröczffy Építő és Mérnök Iroda Kft.	1053	Budapest	Reáltanoda u. 16. I. e. 7.
15308799	Bp.-i Műszaki és Gazd.tud. Egyetem Építéskivitelezési Tanszék	1111	Budapest	Műegyetem rakpart 3. K. II. 17.
10278460	Brázay Építő Kft. Steeher László	7600	Pécs	Kővirág u. 37.
10241057	BUDA-CONSULT Vállalkozó és Tanácsadó Kft.	1062	Budapest	Andrássy út 132.
12464797	BUILD & ECON Kft.	1112	Budapest	Cseresznye u. 54.
10405303	Búvár és Vízépítő Kft.	6723	Szeged	Budapesti krt. 11/A.
10973299	CAPAROL HUNGÁRIA Kft.	1108	Budapest	Gyömrői út 140.
14185124	CENTRUM Szakipari Kft.	1149	Budapest	Nagy Lajos kir. útja 125. IV/2.
10741399	CFE Hungary Építőipari Kft.	1051	Budapest	Hercegprímás u. 21.
53808905	Chvalla Ernő (egyéni vállalkozó)	8230	Balatonfüred	Petőfi u. 36.
12272099	COLAS Hungária Zrt.	1033	Budapest	Kórház u. 6-12.
12639067	COMPLEX MONTAGE '98 Szolgáltató Kft.	2145	Kerepes	Wéber Ede u. 6.
11991872	CONSTRUCO Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	2030	Érd	Tolmács u. 5-7.
10837166	CONTACTRADE Kft.	1097	Budapest	Gubacsi út 47.
49008339	Czobori Mihály (egyéni vállalkozó)	2616	Ósagárd	Rákóczi u. 59.
21017953	Csanca Árnycékolástechnikai Szolgáltató BT	1162	Budapest	Szlovák u. 68.
46610223	Csapó Jenő (egyéni vállalkozó)	9143	Enese	Rózsa u. 18.
13868417	D&T Architect Kft.	3770	Sajószentpéter	Zsigmond király út 10.
11754882	DAV Acélipari Vállalkozási Zrt.	2400	Dunaújváros	Fiastryúk u. 2/1.
44822992	Deres Imre János (egyéni vállalkozó)	3519	Miskolc	Branyiszközi u. 2.
11142463	DÉSZ-KER Zrt.	4030	Debrecen	Monostorpályi u. 7.

Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
45684320	Dezső József (egyéni vállalkozó)	6600	Szentes	Apponyi tér 15/A.
10329889	DOLEX Építő, Szerelő és Kereskedelmi Kft.	1142	Budapest	Csáktornya u. 5/B.
11284028	Dombó-Generál Építő Kft.	7200	Dombóvár	Népköztársaság út 8.
12497924	DREAM HOMES Magyarország Kft.	1065	Budapest	Bajcsy-Zs. út 31.
44462639	Drimba János (egyéni vállalkozó)	5630	Békés	VI. ker. 80.
12478642	DRINKTEX Kft.	1138	Budapest	Párkány út 7.
46097969	Dudás István (egyéni vállalkozó)	2425	Nagykarácsony	Bem u. 2/a.
10458112	DUNA-ÉPSZER Zrt.	1214	Budapest	II. Rákóczi Ferenc út 277.
11923462	DUNAMENTI Építő Kft.	2131	Göd	Nemeskéri Kiss Miklós u. 33.
46615039	Dunár István (egyéni vállalkozó)	9086	Töltéstava	Petőfi S. u. 20.
10220182	ÉGSZI SENIOR Kutató és Szervező Kft.	1096	Budapest	Thaly Kálmán u. 16-18.
10638125	ELECTRO-CORD Kft.	1117	Budapest	Hunyadi János út 16.
61720886	Élő Gyula (egyéni vállalkozó)	9321	Farád	Zalka u. 13/C.
46616212	Élő István (egyéni vállalkozó)	9024	Győr	Lajta u. 16.
12833209	EMERSON-WIN Kft.	2440	Százhalombatta	Lehel u. 32.
20783185	Építésügyi Minőségellenőrző Innovációs Nonprofit Kft.	1113	Budapest	Diószegi út 37.
10818578	Építésügyi Tájékoztatási Központ Kft.	1074	Budapest	Hársfa u. 21.
11574855	ÉPÍTŐCENTER Kereskedelmi és Ingatlankezelő Kft.	6400	Kiskunhalas	Jókai u. 81-83.
15490964	Építőipari és Díszítőművészeti Szakképző Iskola	1149	Budapest	Várna u. 21/B.
11266101	ÉPKAR Építő és Épületkarbantartó Zrt.	1112	Budapest	Németvölgyi út 146.
13242071	ÉPTAK'95 Kft.	2120	Dunakeszi	Kézay Simon u. 9/B.
13085416	ERAMIS Energetikai és Szigeteléstechikai Mérnökiroda Kft.	2083	Solymár	Katona József u. 23.
46255037	Erdélyi Ferenc (egyéni vállalkozó)	2400	Dunaújváros	Apáczai Cs. J. u. 7. 1/1.
10783115	ÉRDI ÉPÍTŐ Zrt.	2030	Érd IV.	Fehérvári út 63-65.
11111465	EUCORO BAU Kft.	2400	Dunaújváros	Barátság u. 1/B.
13587217	EURO-ALAP 2005 Kft.	1146	Budapest	Ajtósi Dürer sor 5.
12853276	EUROMONT Kft.	8600	Siófok	Bajcsy-Zsilinszky u. 207.
10445354	EURO-MONTEX Vállalkozási és Kereskedelmi Kft.	1204	Budapest	Vécsey u. 48.
10435207	EURO-START '92 Szerelési, Építési és Kereskedelmi Kft.	3526	Miskolc	Szentpéteri kapu 15.
10832288	EÜBER Vállalkozó, Szervező és Tanácsadó Kft.	1112	Budapest	Igmándi u. 41.
10558346	EXEDRA Kft.	1031	Budapest	Amfiteátrum u. 23.
13817356	EXPUTO Kft.	1211	Budapest	Színésfém u. 15.
71315500	F. Nagy Zsigmond (egyéni vállalkozó)	6090	Kunszentmiklós	Szent Flórián u. 22.
13279329	F.N.B. Consulting Kft.	2400	Dunaújváros	Dobó I. út 5. fszt. 3.
10892172	FABER és Társa Építési, Szerelési és Kereskedelmi Kft.	1144	Budapest	Rátót u. 18-20.
64786287	Fábián Mihály (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Kodály u. 53.
10413283	FAKON Vállalkozási Kft.	1095	Budapest	Mester u. 4. I/2.
13965026	FAPARK Kft.	2461	Tárnok	Távíró u. 042/57 hrsz.
14307984	FAUSTBAU Kereskedelmi és Építőipari Kft.	1054	Budapest	Akadémia út 7. I. 16.
11105862	FEJÉRDUNA-ÉP Építőipari Kft.	2400	Dunaújváros	Béke tér 3.
13079404	FÉLSZIGET II. Kft.	6000	Kecskemét	Akadémia krt. 22.
11024817	FEROBIND Kft.	6500	Baja	Erdész u. 12/D.
10752959	FERROBETON Szerkezetépítő Kft.	2120	Dunakeszi	Székesdülő u. 0136.
11121426	Fertői Építő és Szolgáltató Zrt.	9400	Sopron	Ipar krt. 13.
11887827	FK-RASZTER Építő Zrt.	3533	Miskolc	Felsőszinva u. 73.
63306978	Flach Tamás (egyéni vállalkozó)	6521	Vaskút	Alkotmány u. 23.
11107235	FODOR ÉS MOLNÁR Építőipari és Szolgáltató Kft.	7000	Sárbogárd	Tinódi út 43/B.
11170035	FORINVEST 93 Export-Import Építési és Kereskedelmi Kft.	3300	Eger	Bárány út 2.
46016739	Fornai József (egyéni vállalkozó)	2457	Adony	Széchenyi u. 11/1.
44464136	Forrás Zoltán (egyéni vállalkozó)	5630	Békés	Dózsa Gy. u. 37.
11978321	FORTUNA LAMELLA 2000 Kft.	1016	Budapest	Róka u. 5.
12037984	FŐBER Zrt.	1075	Budapest	Rumbach S. u. 14.
10358029	FRONTAL Intermontage Kft.	8000	Székesfehérvár	Seregélyesi út 96.

Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
10801761	FTV Geotechnikai, Geodéziai és Környezetvédelmi Zrt.	1092	Budapest	Knézich u. 12.
11971276	FUMA Belsőépítészeti Kft.	4030	Debrecen	Vágóhid u. 3.
63475939	Fülöp Zoltán (egyéni vállalkozó)	9323	Jobaháza	Kossuth u. 50/A.
11105020	GARZON BÚTOR Zrt.	8000	Székesfehérvár	Bakony u. 4.
11206303	GÉGÁZ Fűtéstechnikai Kft.	3100	Salgótarján	Dózsa Gy. u. 1.
11380942	GÉPSZER-BORSOD Technológiaszerelő és Szakipari Kft.	3580	Tiszaújváros	TVK-Ipartelep
11475945	Ger-Dach Mérnök Kft.	2500	Esztergom	Kölcsey u. 12/A.
10729227	GÉV-HUNIBER Építőipari Kft.	2100	Gödöllő	Dózsa Gy. út 69/A.
21152377	GIPSZES BT	5600	Békéscsaba	Bessenyei u. 106.
12899553	GRAND-ÁCS-TETŐCENTRUM Kft.	2084	Pilisszentiván	Jóreménység u. 15.
11892577	GROPIUS Építőipari és Kereskedelmi Zrt.	1118	Budapest	Budaörsi út 64.
10491575	GYOPÁR Kereskedelmi, Termelő és Szolgáltató Kft.	2822	Szomor	Mátyás király u. 1.
14642814	GYUKE 2000 Árnyékolástechnikai Kft.	6724	Szeged	Sárosi u. 2.
20652441	GYUKE 2000 BT	6724	Szeged	Sárosi u. 2.
63020333	Hack Sándor (egyéni vállalkozó)	2515	Piliscsév	Ady E. u. 28.
14303894	HAKI-ÁLLVÁNY Kft.	2092	Budakeszi	Szőlőskert u. 11.
11039196	HALASBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.	6400	Kiskunhalas	Jókai u. 81–83.
13764629	Halbo mce Tervező és Fővállalkozó Zrt.	3530	Miskolc	Széchenyi út 8.
10737640	HAMIX Kft.	1034	Budapest	San Marco u. 19.
11837530	HARCON ÉPÍTÉS Kft.	4400	Nyíregyháza	Kinizsi u. 9.
12354052	HARCON Építő és Szerelő Zrt.	1036	Budapest	Lajos u. 160–162.
11380526	HAVASI Fémtechnikai és Fővállalkozó Kft.	3527	Miskolc	Fonoda u. 26.
11774244	H-BEK Építőipari Kft.	1203	Budapest	Helsinki út 3. fszt. 15.
10926785	HD-BAU Építőipari; Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1223	Budapest	Táró u. 22–24/8.
10658051	HEATING Épületszerelőipari Kft.	1147	Budapest	Ilosvai u. 73.
10529601	HEINZLER Gépgyártó Kft.	3700	Kazincbarcika	Mucsonyi út 1.
12614631	HELLA ÁNR Árnyékolástechnika Kft.	9400	Sopron	Várfal u. 6.
12107795	HERCSEL Építőipari Kft.	1186	Budapest	Közdűlő u. 24.
10623293	HÉROSZ Építőipari Zrt.	1095	Budapest	Hídépítő u. 1–12.
10845462	Hídépítő Zrt.	1138	Budapest	Karikás Fr. u. 20.
10406108	HMB Kereskedelmi és Vállalkozási Kft.	6722	Szeged	Dáni J. u. 13.
10528954	HOLOÉDER Kft.	1124	Budapest	Tornalja u. 17.
46627748	Horváth Béla (egyéni vállalkozó)	9025	Győr	Bokréta u. 24.
11750060	Horváth és Társa Kft.	8000	Székesfehérvár	Brassói u. 91.
12656770	HUNÉP Universal Építőipari Zrt.	4025	Debrecen	Simonffy u. 34–36.
12650925	HUPKA Építő-Szerelő Kft.	1144	Budapest	Ond Vezér útja 9–11.
49067693	id. Ónodi Pál (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Áchim u. 25.
22141129	IDEAL-BAU 2005. BT	9200	Mosonmagyaróvár	Kökény u. 11.
14052660	IFB BAU 2000 Kft.	1145	Budapest	Róna út 207.
47116973	ifj. Csapó Jenő (egyéni vállalkozó)	9143	Enese	Rózsa u. 18.
62572961	ifj. Élő István (egyéni vállalkozó)	9030	Győr	Szőlőskert u. 2.
46716831	ifj. Fülöp Lajos (egyéni vállalkozó)	9321	Farád	Győri u. 4.
64543961	ifj. Bach József (egyéni vállalkozó)	2640	Szendehely	Rózsa u. 2.
49260580	ifj. Baráz László (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Fáy A. u. 18.
63630413	ifj. Pintér János (egyéni vállalkozó)	2653	Bánk	Dózsa u. 17.
72381124	Illés Zsolt (egyéni vállalkozó)	9173	Győrledamér	Országút u. 14.
10753077	IMC Ipari, Szerelő, Tanácsadó Kft.	1037	Budapest	Farkastorki lejtő 11/A.
13149411	IMONTEC Kft.	1094	Budapest	Tompa u. 21.
11817161	IMV Építőipari és Kereskedelmi Kft.	2837	Vértesszőlős	Petőfi S. út 3.
12022519	INCONEX Vas- és Fémipari Kft.	1201	Budapest	Helsinki út 81.
10592281	INDU-TECH Kft.	1027	Budapest	Frankel Leó u. 7.
11125891	INTEGRÁL-HEXA Magasépítőipari és Fővállalkozói Zrt.	9022	Győr	Bajcsy-Zsilinszky út 68.
10251788	INTERCONTOR Kft.	1026	Budapest	Gábor Áron u. 57/A.



Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
13256177	INTEREURO 3 Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	7030	Paks	Vadász u. 40.
11549822	INTERHAUS BARTA és Társai Kft.	7726	Véménd	Rákóczi u. 51.
12162213	INTERMEDIER Kft.	1123	Budapest	Avar u. 9. fszt. 1.
12101696	INVESTMONT Vállalkozásszervező és Kereskedelmi Kft.	1133	Budapest	Visegrádi u. 111. I/2.
12135886	ISOWELT-LINE Kft.	2040	Budaörs	Gyár u. 2.
49017430	István László (egyéni vállalkozó)	2643	Diósjenő	Börzsönyi u. 58.
10820029	IT-DEJM Kft.	1118	Budapest	Regős u. 4. II. em. 11.
12908802	IVAS HUNGARY Kft.	1158	Budapest	Késmárk u. 9.
11611972	Járóka és Járóka Kft.	2944	Bana	Petőfi S. u. 66/B.
21919161	JÖVŐ-HÁZA BT	9200	Mosonmagyaróvár	Újhelyi I. u. 84.
10234037	KAEFER-HEIBL ISOLIERTECHNIKAI Kft.	6070	Izsák	Orgoványi út 041/11. hrsz
49018929	Kalcsó Zoltán (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Patvarci u. 53.
49281163	Kaliczka Tamás (egyéni vállalkozó)	2654	Romhány	Dózsa u. 29.
11895525	KAMPA-TRENDHAUS Kft.	9400	Sopron	Kőszegi út 5. A. Ipcsh. I. em.
10791071	KARAJ Kft.	1139	Budapest	Fiastyúk u. 66.
47833269	Kardos Béla (egyéni vállalkozó)	3326	Ostoros	Hunyadi út 50.
11653042	K-CORP Szolgáltató Kft.	4400	Nyíregyháza	Fecske u. 23.
12835579	KEHL Építőipari és Szolgáltató Kft.	7161	Cikó	Mikes u. 1.
10248023	Kerinforg Tanácsadó és Szolgáltató Kft.	1097	Budapest	Gubacsi út 6/C.
65148741	Kernya György (egyéni vállalkozó)	6528	Bátmonostor	Ady E. u. 36.
65231388	Kesztyűs Lajos (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Kondor E. u. 10.
11149422	KEVIÉP Kft.	4025	Debrecen	Széchenyi u. 46.
46636409	Király János (egyéni vállalkozó)	9172	Győrzámoly	Bartók B. u. 8.
11007025	KISÉPTEKÉP Épület-Közmű Tervező és Kivitelező Kft.	7800	Siklós	Gyúdi út 3.
10387805	KISS & JÁROMI Építésziroda Kft.	1025	Budapest	Cimbalom u. 14.
10401952	Kiss Építőipari Kft.	1119	Budapest	Pajkos u. 34.
12179329	KLEIN Műszaki Kereskedelmi Kft.	2500	Esztergom	Basa u. 1.
12297243	Knauf AMF Tanácsadó és Forgalmazó Kft.	1117	Budapest	Budafoki út 111.
10409132	KNAUF Építőipari Kft.	1124	Budapest	Lejtő út 5.
11125619	KOBER Ingatlanforgalmazó, Gépészeti és Kereskedelmi Kft.	9491	Hidegség	Petőfi S. u. 16.
49021804	Kóhn József (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Nagy I. u. 4.
10739123	KOHPLEMENTER Kft.	9026	Győr	Rozmaring u. 27.
10734180	KOLLEKTORBAU Kereskedelmi és Műszaki Vállalkozások Kft.	1094	Budapest	Páva u. 34.
12812310	KONCZ-BAU Kft.	1196	Budapest	Jáhn Ferenc u. 97.
62136057	Kondár Zoltán (egyéni vállalkozó)	2525	Bajna	Arany J. u. 16.
10902714	KONTROLL Kft.	1033	Budapest	Vöröskereszt u. 11.
29101100	KOPPÁNY ÉS KOPPÁNY Építési Vállalkozás	1125	Budapest	Trencsényi u. 31.
48483427	Korpási József (egyéni vállalkozó)	2531	Tokod	Szabadság u. 23.
11145758	KORRTECH Kft.	4024	Debrecen	Rákóczi u. 37.
45352117	Kovács Ernő (egyéni vállalkozó)	3763	Bódvaszilas	Jókai u. 39.
11931892	KOVÁCS ÉS TÁRSA Kft.	6300	Kalocsa	48-as u. 54.
44943417	Kovács János (egyéni vállalkozó)	3400	Mezőkövesd	Dávid u. 47.
47156979	Kovács László (egyéni vállalkozó)	9300	Csorna	Deák u. 10.
11225331	Kőolajvezetéképítő Zrt.	8600	Siófok	Bajcsy-Zs. E. u. 207.
43664319	Kővári László (egyéni vállalkozó)	6453	Bácsbokod	Mátyás u. 54.
62706557	Kristóf László (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Rákóczi u. 117.
43665018	Kubatovics Mátyás (egyéni vállalkozó)	6522	Gara	Bunyevác u. 87.
12187096	KVARC-MINERAL Építőanyaggyártó Kft.	1122	Budapest	Maros u. 48.
12764073	LAKI Épületszobrász Zrt.	1134	Budapest	Róbert K. krt. 59.
46644224	Laki Károly (egyéni vállalkozó)	9090	Pannonhalma	Attila u. 1.
12581593	LANZO Kft.	2243	Kóka	Nagykátai út 19.
12566167	LEGA-ARCHITEKTOR Kft.	1029	Budapest	Báthory L. u. 9.
11803546	LIGNOKEM Faipari Termelő Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	2500	Esztergom	Felsőkenderesi út 5.



Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
11119700	LIGNUM EURÓPA Kft.	8000	Székesfehérvár	Takarodó út 9.
10402881	LINDNER BUDAPEST Kft.	1138	Budapest	Esztergomi út 48.
46645696	Lippert József (egyéni vállalkozó)	9028	Győr	Aulich u. 35.
4843500	Lukácsi Ferenc (egyéni vállalkozó)	2524	Nagysáp	Tóth J. u. 26.
14072342	MacroReal Ingatlanforgalmazó, -fejlesztő és Kivitelező Kft.	1121	Budapest	Adorján út 6/A.
10515433	MAGNUS MÜLLER Építőipari Kft.	1118	Budapest	Budaörsi út 27.
13775502	Magyar Alagútépítő és Bányászati Kft.	7633	Pécs	Esztergár L. u. 19.
12141867	Magyar Aszfalt Kft.	1135	Budapest	Szegedi út 35-37.
11544614	MAGYAR BAU Kft. Magyar József	7747	Birján	Kossuth L. u. 65.
46936455	Magyar Béla (egyéni vállalkozó)	9011	Győr	Sugár u. 112.
10759358	Magyar Építő Zrt.	1149	Budapest	Pillangó u. 28.
12835500	MAGYAR STABIL Építő Kft.	1093	Budapest	Lónyay u. 29.
11038638	MAHÍD 2000 Magyar Híd és Szerkezetépítő Zrt.	1151	Budapest	Mogyoród útja 42.
12074918	MAJOR TRADE'95 Kft.	1112	Budapest	Ördögörom lejtő 4.
10545863	MAPEI Kft.	2040	Budaörs	Sport u. 2.
12097593	MARKET ÉPÍTŐ Zrt.	1117	Budapest	Bogdánfy u. 6.
13477493	MARKILUX HUNGARY Kft.	1139	Budapest	Rozsnyai u. 39.
13292344	MARTIN-MEAT Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	1089	Budapest	Korányi S. u. 3/B.
10222919	Masszív Szolgáltató és Kereskedő Kft.	1124	Budapest	Vas Gereben u. 11/A.
13874254	MATHIASZ 28 Szárazépítészeti Kft.	2000	Szentendre	Mathiasz u. 28.
11521675	MAURER Kft.	8330	Sümege	Mihályfai u. 27.
10220618	MCE Nyíregyháza Kft.	4400	Nyíregyháza	Tünde u. 10/A.
21249200	MEGAINFÓ BT	3532	Miskolc	Torontáli u. 6.
10369177	MEGASZER Építőipari Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	1117	Budapest	Budafoki út 111-113.
10825309	MÉLY-VÍZ-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.	1214	Budapest	Szabadság u. 51/A. fszt. 1.
20450971	MERCURY BT	6000	Kecskemét	Diófa u. 4/B.
11375869	MERIDIAN-BAJA Kft.	6500	Baja	Petőfi-sziget 5.
10458466	MERKBAU Építőipari és Kereskedelmi Kft.	6400	Kiskunhalas	Jókai u. 81-83.
22829111	MÉRKI HÚS BT	4352	Mérk	Béke u. 77.
10362675	MÉRTÉK Építészeti Stúdió Kft.	1093	Budapest	Lónyay u. 29.
12082623	Metál Hammer CNC Ipari és Szolgáltató Kft.	1122	Budapest	Székács u. 9/B.
13790897	METALLMONT Kft.	1078	Budapest	Nefelejcs u. 30. 1/13.
12563742	METZGER Húsfeldolgozó Kft.	1119	Budapest	Etele u. 2. VI. 19.
43756216	Miklós József (egyéni vállalkozó)	6522	Gara	Kossuth u. 1/c.
10436507	Minőség és Megbízhatóság Kft.	8000	Székesfehérvár	Újváralja sor 20.
10381603	MODINVEST Kft.	6400	Kiskunhalas	Kéve u. 39.
47849893	MOLNÁR Árnyékolástechnika	3200	Gyöngyös	Szent István u. 1.
10937242	MONTESCO Szerelőipari és Vállalkozási Kft.	1075	Budapest	Holló u. 3-9. IV. em. 408.
12236774	MOTA-ENGL MAGYARORSZÁG BERUHÁZÁSI ÉS ÉPÍTŐIPARI Zrt.	1117	Budapest	Fehérvári út 50-52.
10407570	MP SYSTEM Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1146	Budapest	Hermína u. 17.
10464564	MULTI Építőipari és Kereskedelmi Kft.	1024	Budapest	Margit krt. 29/A. III/2.
11293868	NAGI-LIFT Kft.	7200	Dombóvár	Rezeda u. 21.
44181130	Nagy Attila (egyéni vállalkozó)	6090	Kunszentmiklós	Szent Flórián u. 22.
46773735	Nagy Attila (egyéni vállalkozó)	9027	Győr	Stadion u. 3.
46652908	Nagy Lajos (egyéni vállalkozó)	9028	Győr	Szent Imre u. 85/B.
47034824	Nagy László (egyéni vállalkozó)	9028	Győr	Páva u. 48.
53973522	Nagy László Attila (egyéni vállalkozó)	8230	Balatonfüred	Lak köz 2.
61872835	Nagy Sándor (egyéni vállalkozó)	3418	Szentistván	Mikszáth K. u. 10.
10772672	NARVA Építő Kft.	1239	Budapest	Ócsai út 1-3.
10947935	NEBRASKA-HÁZ Építési Kft.	1088	Budapest	Szentkirályi u. 29-31.
71415806	Nehéz Győző (egyéni vállalkozó)	5630	Békés	Teleky u. 73/1.
11893640	NEMES-PLUSZ 2000 Építőipari Kft.	6728	Szeged	Dorozsmai út 35.
14682913	NEMZETKÖZI VEGYEPSZER Zrt.	1151	Budapest	Mogyoród útja 42.

Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
12117354	NOVA-BAU'89 Kft.	4220	Hajdúböszörmény	Külső-Debreceni u. 31.
12344709	Óbuda-Újlak Beruházásszervező és Fővállalkozó Zrt.	1033	Budapest	Hévízi út 3/A.
49067703	Ónodi Pál (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Baross G. u. 1.
10385054	OTIS Felvonó Kft.	1033	Budapest	Husztai út 34.
10495122	OTP Ingatlan Zrt.	1066	Budapest	Mozsár u. 8.
10832972	OVIBER Kft.	1054	Budapest	Alkotmány u. 27.
10645671	ÖT TÁRS Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1032	Budapest	Kiscelli út 76.
10784219	P.H.D. Acélszerkezet Gyártó és Szerelő Kft.	1039	Budapest	Czetz J. u. 84.
12509836	PALMEX Építőipari, Kereskedelmi, Szolgáltató Kft.	1035	Budapest	Vörösvári út 41.
13512257	PANNON-NÁD Kft.	4060	Balmazújváros	Bercsényi u. 8.
47271412	Pasztal Elekné (egyéni vállalkozó)	4100	Berettyóújfalú	Kőrös u. 2.
13651297	PGM Metall Technik Kereskedelmi és Gépgyártó Kft.	9700	Szombathely	Teleki Blanka u. 29-31.
11009230	PILIER Építőipari Fővállalkozó és Lebonyolító Kft.	7621	Pécs	Perczel u. 6.
10555075	PILLÉR 21 Építő és Fővállalkozó Kft.	1184	Budapest	Lakatos u. 65.
49033386	Pintér János (egyéni vállalkozó)	2653	Bánk	Dózsa u. 17.
13485368	PML Kft.	8200	Veszprém	Ottignies u. 2.
48735535	Podnorszki Ferenc (egyéni vállalkozó)	2528	Úny	Kossuth L. u. 60.
27243903	POHLEN-DACH Hungária BT	8440	Herend	Dózsa Gy. u. 49.
10929166	PORR Építési Kft.	1056	Budapest	Váci u. 81. VI. em.
46717935	Pöce Pál (egyéni vállalkozó)	9028	Győr	Új u. 26.
10590760	PP Építő Kft.	1085	Budapest	Kőfaragó u. 9.
20761082	PREDEX BT	1076	Budapest	Garay u. 44.
10334182	PRODUKT Építőipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1068	Budapest	Király u. 112.
12037070	PROMONT Építési, Szerelési és Szolgáltató Kft.	2230	Gyömrő	Üllői út 21.
10816497	Protektorwerk Hungária Kft.	1106	Budapest	Jászberényi út 38-72.
12621754	PSN Építőipari Kft.	7100	Szekszárd	Flórián u. 3.
13944924	PULAI Quontroll Kft.	8000	Székesfehérvár	Palotai út 25. 3/4.
13207290	QST-TEAM Szolgáltató Kft.	2145	Kerepes	Wéber Ede u. 6.
12916902	RAJNA-BAU Kft.	3531	Miskolc	Kiss Ernő u. 23.
50876842	Rapcsák József (egyéni vállalkozó)	6347	Érsekcsanád	Új sor 31.
10785234	RENEZÁNSZ Kőfaragó Zrt.	2543	Süttő	Rákóczi u. 64.
13482131	Renezánsz-Immo Gazdasági és Szolgáltató Kft.	1171	Budapest	Csepp u. 2.
10684463	RIESBAU Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1123	Budapest	Győri út 8.
10672596	RIGIPS HUNGÁRIA Gipszkarton Kft.	1181	Budapest	Zádor u. 4.
13665403	RIKOH INDUMONT Kft.	7121	Szálka	Kossuth L. u. 4.
13484169	ROHR UND STAHL Kft.	2040	Budaörs	Gyár u. 2.
60058463	Róth Mihály (egyéni vállalkozó)	5650	Mezőberény	Hajnal u. 3.
10374009	ROZIFA-Pilishaus Kft.	2081	Piliscsaba	Kálvária u. 50-52.
49665923	SATEC Elektronika Ec.	1213	Budapest	Badacsonyi u. 68.
10392380	SCHINDLER Hungária Lift és Mozcólépcső Kft.	1117	Budapest	Budafoki út 60.
12067486	SCHRÉDER Kft.	1141	Budapest	Mirtusz u. 39.
61469615	Sebestyén János (egyéni vállalkozó)	2647	Hont	Petőfi u. 19.
12995271	SEB-MONTAGE Szerelő és Szolgáltató Kft.	2145	Kerepes	Wéber Ede u. 6.
10499353	S-ÉPSZER Kft.	2230	Gyömrő	Üllői út 21.
10386457	SILEX Ipari Automatizálási Kft.	1211	Budapest	Gyepsor u. 1.
64396697	Sipos József (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Vörösmarty u. 1.
13005027	SITE ART Kft.	1023	Budapest	Vérhalom u. 12-16. H/18.
10619953	SOKON Építőipari és Kereskedelmi Kft.	2484	Agárd	Széchenyi u. Pavilionsor
10266782	SOLAR-CONTROL Napvédelmi Kft.	7630	Pécs	Engel János u. 4.
10230215	SOLIDUS Szerelőipari és Szolgáltató Kft.	1115	Budapest	Bartók Béla út 129/B.
11982472	STEELBEND Vasipari és Kereskedelmi Kft.	2890	Tata	Május 1. út 30. fszt. 3.
12927012	STRABAG Építő Zrt.	1135	Budapest	Szegedi út 35-37.
14008915	STRABAG MML Kft.	1113	Budapest	Daróci u. 30.

Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
10717219	STUKKÓ Kft.	9021	Győr	Amadé L. u. 1.
14300327	SWIETELSKY Magyarország Kft.	1117	Budapest	Irinyi J. u. 4–20. B. ép. V. em.
11138446	SYNTEC Építőipari Kft.	9028	Győr	Konini u. 19.
64166658	Szabó János (egyéni vállalkozó)	2094	Nagykovács	Szent Lóránt u. 30.
11459721	SZAKOVILL'97 Kft.	2440	Százhalombatta	Lehel u. 22.
46674609	Szári Béla (egyéni vállalkozó)	9145	Bágyogszovát	Gyóni u. 5.
46675411	Széchenyi István (egyéni vállalkozó)	9174	Dunaszeg	Országút u. 70.
43708756	Szem Zoltán (egyéni vállalkozó)	6453	Bácsbokod	Epreskert u. 10.
44275307	Szépe Sándor (egyéni vállalkozó)	5650	Mezőberény	Puskin u. 24.
12008775	SZER-SZAK-COOP Szerelő, Szakipari és Kereskedelmi Zrt.	1204	Budapest	Kossuth L. u. 76.
46676168	Szóka László (egyéni vállalkozó)	9169	Barbacs	Hagyócai u. 15.
11210674	SZON-GÉP Gépipari, Szerelő és Szolgáltató Kft.	2651	Rétság-Pusztaszántó	904/1 hrsz.
11129400	TAEG Tanulmányi Erdőgazdaság Zrt.	9400	Sopron	Honvéd út 1.
64560980	Takács Attila Zsolt (egyéni vállalkozó)	9012	Győr	Hajnal u. 7.
14131802	TB Logisztik Kft.	6721	Szeged	Osztrovszky u. 13.
10419777	Technomatic Egyedi Gépgyár és Mérnökiroda Kft.	1214	Budapest	II. Rákóczi F. út 277.
10434268	TERC Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1149	Budapest	Pillangó park 7–9.
13035837	TÉSZ Tervező, Építő, Szervező Kft.	1108	Budapest	Szólótelep u. 3.
10952355	TI-RO Mély- és Vezetékező Kft.	2600	Vác	Hattyú u. 47/B. 3/4.
10701025	TOP-STIL Építőipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	7150	Bonyhád	Perczel Mór u. 34.
11463494	TOTAL ELEKTRONIK Villamosipari Szolgáltató Kft.	9025	Győr	Kossuth L. u. 152.
46679903	Tóth Ferenc (egyéni vállalkozó)	9073	Böny	Petőfi S. u. 9.
44920863	Tóth Imre (egyéni vállalkozó)	3400	Mezőkövesd	János u. 64.
44922391	Tóth László (egyéni vállalkozó)	3416	Tard	Rózsa F. u. 33.
47192005	Tóth Péter (egyéni vállalkozó)	9012	Győr	Szalvai M. u. 23.
21363319	TÖMI-TECH BT	3700	Kazincbarcika	Múcsonyi út 1.
10234501	TRANSMETALLBAU Kft.	3528	Miskolc	Berzsenyi u. 24.
11160562	TRETA Építőipari Kft.	3300	Eger	Bródy S. u. 7.
11404484	UBRANKOVICS Erdészeti és Faipari Kft.	9423	Ágfalva-Liget	800/4 hrsz.
10238196	ÚJÉP Épületszerelő és Kivitelező Kft.	1141	Budapest	Bonyhádi u. 49/B. IV. 17.
11287935	UKB Magyar Kommunális és Magasépítő Kft.	1085	Budapest	Kófaragó u. 9. V. em.
10630031	UNICENTRÁL Üzemszerviz Kft.	1111	Budapest	Karinthy F. u. 4–6.
10327148	UNIMONT Külkereskedelmi Fővállalkozó Kft.	1071	Budapest	Városligeti fasor 47–49.
12399754	UNIVEREX Kereskedelmi Szervező és Szolgáltató Kft.	2151	Fót	Juhász Gy. u. 10.
12103942	V.A.M.ARCHITECT Kft.	1061	Budapest	Király u. 26.
49063273	Vajda Sándor (egyéni vállalkozó)	2649	Dejtár	Kossuth u. 24.
63840069	Vámos József (egyéni vállalkozó)	3400	Mezőkövesd	Salamon u. 19.
48464822	Várhidi Mátyás (egyéni vállalkozó)	2531	Tokod	Táti u. 20.
47879481	Varró József (egyéni vállalkozó)	3348	Szilvásvár	Miskolci út 11
10678547	VASÚTÉPÍTŐK Kft.	9023	Győr	Csaba u. 9.
10866966	VEGYÉPSZER Zrt.	1151	Budapest	Mogyoród útja 42.
14525283	VEKLA-5 Zrt.	2173	Kartal	Császár u. 149.
10412206	VEKTOR ÉPÍTŐIPARI VÁLL. Kft.	5630	Békés	Hunyadi u. 11.
10681257	VELDOMONT Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	1038	Budapest	Rókahegyi út 48.
11374150	VER-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft.	6000	Kecskemét	Garay u. 11.
12175033	VERITAS Invest Zrt.	1142	Budapest	Erzsébet királyné útja 86.
10620104	VERTIKÁL Ács, Állványozó és Szolgáltató Kft.	7100	Szekszárd	Tartsay út 10.
49226401	Viktor Kázmér (egyéni vállalkozó)	2676	Cserhátsurány	Ady u. 20.
12199341	VIV Villanszerelőipari Zrt.	1077	Budapest	Bethlen Gábor u. 21–23.
12536366	VOLVEX Kereskedelmi Kft.	1135	Budapest	Fáy u. 93.
11311548	VORFERTIGUNG Szerelőipari és Szolgáltató Kft.	1013	Budapest	Lánchíd u. 23.
11548395	Vörös Bau Kft. Vörös György	7635	Pécs	Kis-szkkó u. 6.
10563247	WARM Kft.	1163	Budapest	Nagyicce sor 4.

Törzsszám	Munkáltató megnevezése			
14111794	WHU Házépítő Kft.	1112	Budapest	Budaörsi út 153.
62148649	Winkler Ervin (egyéni vállalkozó)	2660	Balassagyarmat	Madách liget 12.
13103419	WIRE-VILL Villanyszerelési Kft.	2183	Galgamácsa	Kiskút u. 11.
10220474	Wolf System Építőipari Kft.	7522	Kaposújlak	Gyártótelep
13270825	WOOD 2001 Építőipari és Kereskedelmi Kft.	6900	Makó	Balogh Ádám u. 42/C.
13039295	WOODWILL Faház Kft.	1046	Budapest	Tungsram u. 55. I/2.
14609190	Z.E.H. Energetikai és Építőipari Kft.	8341	Mihályfa	Petőfi u. 29.
10738885	Zalai Általános Építési Vállalkozó Zrt.	8900	Zalaegerszeg	Kossuth u. 9–11.
46687388	Zalka Tihámér József (egyéni vállalkozó)	9172	Győrzámoly	Bartók B. u. 11.
11845733	ZELKA Zrt.	8900	Zalaegerszeg	Mártírok út 8.
10489866	Zemplén Hús Kft.	3980	Sátoraljaújhely	Berecki u. 18.
10978081	ZOLLER és TÁRSA Gépszerelő és Kereskedelmi Kft.	2626	Nagymaros	Német u. 2.
10469143	ZSINDELY „kas” Kft.	1172	Budapest	Liget sor 37.

\*\*\*

## ÉÁKSZ 2. számú melléklete

**Az ÉÁKSZ-t aláíró munkáltatói érdekképviseletekhez tartozó munkáltatók alapvetően az alábbi TEÁOR területeken fejtik ki tevékenységüket**

## 41 Épületek Építése

- 41.1 4110 Épületépítési projekt szervezése  
41.2 4120 Lakó- és nem lakó épület építése

## 42 Egyéb építmény építése

- 42.1 4211 Út, autópálya építése  
4212 Vasút építése  
4213 Híd, alagút építése  
42.2 4221 Folyadék szállítására szolgáló közmű építése  
4222 Elektromos, híradás-technikai célú közmű építése  
42.9 4291 Vízi létesítmény építése  
4299 Egyéb m.n.s. építés

## 43 Speciális szaképítés

- 43.1 4311 Bontás  
4312 Építési terület előkészítése  
4313 Talajmintavétel, próbafúrás  
43.2 4321 Villanyszerelés  
4322 Víz-, gáz-, fűtés-, légkondicionáló-szerelés  
4329 Egyéb épületgépészeti szerelés  
43.3 4331 Vakolás  
4332 Épületasztalos-szerkezet szerelése  
4333 Padló-, falburkolás  
4334 Festés, üvegezés  
4339 Egyéb befejező építés m.n.s.  
43.9 4391 Tetőfedés, tetőszerkezet-építés  
4399 Egyéb speciális szaképítés m.n.s.



## ÉÁKSZ 3. számú melléklete

## Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás

Kód	Megnevezés	Részletezés	Havi minimális személyi alappér
A-11	Középvezető	– pl.: cégvezetők, projektmenedzserek, szervezeti egységvezetők, valamint kinevezett első helyettesek, stb.	250 000 Ft
A-12	Középvezető helyettes	– az A-11-ben felsoroltak kinevezett helyettesei	210 000 Ft
B-21	Termelésirányító I.	– építésvezetők, művezetők (felsőfokú végzettségű)	170 000 Ft
B-22	Termelésirányító II.	– építésvezetők, művezetők (középfokú végzettségű)	150 000 Ft
B-23	Termelésirányító III.	– a B-21 és B-22-be nem sorolható termelésirányítók	130 000 Ft
C-31	Gyakornok I. kf. végz.	– 1 évnél kevesebb gyakorlati idővel rendelkező, egyébként C fogl. kategóriában foglalkoztatott munkavállalók	87 500 Ft
C-33	Gyakornok II. kf. végz. + ff. tanf.		90 000 Ft
C-36	Gyakornok III. ff. végz.	– 2 évnél kevesebb gyakorlati idővel	105 000 Ft
C-32	Munkatárs I. kf. végz.		87 500 Ft
C-34	Munkatárs II. kf. végz.	– a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendeletben felsoroltakon kívül,	100 000 Ft
C-37	Munkatárs III. ff. végz.	pl.: ajánlatadó-mérnök, energetikus, gazdasági elemző, referens, kalkulátor, controller, műszaki előkészítő, termelési ügyintéző, stb.	115 000 Ft
C-35	Főmunkatárs II. kf. végz. Csup.v.		120 000 Ft
C-38	Főmunkatárs III. ff. végz. Csup.v.		145 000 Ft
D-41	Gyakornok	– 0,5 évnél kevesebb gyakorlati idővel rendelkező, egyébként D fogl. Kategóriában foglalkoztatott munkavállaló	<sup>1/</sup> 73 700 Ft
D-42	Ügyviteli alkalmazott	– a 6/1992. MüM rendeletben felsoroltakon kívül pl.: munkaügyi, pénzügyi, személyzeti előadó, bérügyi ellenőr, anyagkönyvelő	90 000 Ft
E-58	Mester szakmunkás	– mester szakmunkás bizonyítvánnyal (képesítéssel) rendelkező technikusképesítésű, valamint nagy gyakorlati tudású szakmunkás, továbbá szakirányú, ff. végzettséggel bíró szakmunkát végző fizikai munkavállaló	130 000 Ft
E-56	Szakmunkás 2 év feletti gyakorlattal	– szakmunkás bizonyítvánnyal és két évnél hosszabb gyakorlattal rendelkező fizikai munkavállaló	100 000 Ft
	Szakmunkás 2 év alatti gyakorlattal	– kezdő, még két évnél hosszabb gyakorlattal nem rendelkező szakmunkás	95 000 Ft
E-54	Betanított munkás	– szakképzettség nélküli, egy hónapnál hosszabb betanítási idő után munkába állítható fizikai munkavállaló	80 000 Ft
E-52	Segéd munkás	– szakképzettség nélküli, képzés nélkül, vagy legfeljebb egy havi begyakorlási idő után munkába állítható fizikai munkavállaló	73 700 Ft

A bértarifák hatályba lépése és alkalmazásuk értelmezése:

A táblázat szerinti bértételek alkalmazása az ÉÁKSZ 2. sz. módosítása, a 2009. évi Építőipari Ágazati Bértarifa Megállapodás miniszteri kiterjesztése hatálybalépésének az időpontjától kötelező.

<sup>1/</sup> Ezek a bértételek akkor alkalmazandók, ha a gyakornoknak illetve az ügyviteli alkalmazotti munkakörben nem szükséges a középfokú képzettség, képesítés.

\*\*\*

## ÉÁKSZ 4. számú melléklete

**ELJÁRÁS MUNKAJOGI JOGUTÓDLÁS ESETÉN**

Jelen melléklet összefoglalja a munkajogi jogutódlás esetén alkalmazandó legfontosabb elveket, a Kollektív Szerződésre vonatkozó szabályokat és az érdekegyeztetéssel összefüggő gyakorlati teendőket.

**1. Munkajogi jogutódlás elvei, szabályai**

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül

a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint

b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (pl. gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés, vagyónbevitel révén [Mt. 85/A. § (1)].

Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelességek a jogutódlás időpontjában a jogelőről a jogutód munkáltatóra szállnak át [Mt. 85/A. § (2)].

A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeikért – az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítés esetén – a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős [Mt. 85/A. § (4)].

1.1. Munkajogi jogutódlás alkalmazása esetén a leendő munkáltatói jogkört gyakorló vezető minden egyes munkavállaló részére személyes meghallgatási lehetőséget biztosít melynek célja, hogy ismertesse elvárásait és megismerje a munkavállaló személyes körülményeit és észrevételeit.

**2. A Kollektív Szerződés hatálya munkajogi jogutódlás esetén**

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munkarend kivételével – a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig, vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania [Mt. 40/A. § (1)].

2.1. Abban az esetben, ha a jogutód munkáltató Kollektív Szerződése a munkavállalókra vonatkozóan összességében kedvezőbb feltételeket tartalmaz a jogelődnél érvényben lévő szabályozásnál, akkor a kedvezőbb Kollektív Szerződést kell alkalmazni. A két Kollektív Szerződés összehasonlításán alapuló döntésre a jogelőd munkáltatónál KSZ kötési jogosultsággal rendelkező reprezentatív szakszervezet jogosult. Döntésénél figyelembe kell vennie az érintett szervezeti egység helyi szakszervezeti csoportjának véleményét is.

**3. A munkajogi jogutódláshoz kapcsolódó érdekegyeztetés tartalma**

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és jogutód munkáltató, képviselőik által, az alábbiakban részletezett tartalommal teljesítik a törvény által előírt tájékoztatási kötelezettségüket.

3.1. A munkáltató a munkajogi jogutódlás tervezett kezdő napjához viszonyítva 45 nappal előbb írásban tájékoztatja a szakszervezetet ha saját vagyónából társaságot alapít, vagy gazdasági társaságba lép. A tájékoztatásnak ki kell térnie:

- a munkajogi jogutódlás tényére vonatkozó nyilatkozatra,
- a jogutód társaságra vonatkozó tulajdonlasi, vagyónjogi viszonyokra, a jogutód döntéshozatali szervében érvényesülő szavazati arányok bemutatására,
- a tevékenység, a működtetés konkrét leírására,
- a társaság alapítással elérni kívánt célok meghatározására,
- a társaság alapítás módjának leírására (pl. társaság önálló létrehozása, vagyónbevitel közös alapítású társaságba, meglévő társaságba történő vagyónbevitel, stb.),
- a társaság vagyoni eszközökkel történő ellátására,
- a társaság alapítással érintett munkavállalók, teljes, vagy részleges tovább foglalkoztatására vonatkozó elgondolásokra,
- az új társaságban munkáltatói jogokat gyakorló vezető megnevezésére,
- a munkavállalók részére a jogelőd és jogutód munkáltatók által adandó tájékoztatás tervezett időpontjára.

3.2. A szakszervezet a 3.1. pont szerinti tájékoztatásról 5 napon belül nyilatkozhat. Kérdéseire, javaslataira a munkáltató 5 napon belül részletes, indokolással alátámasztott írásos választ ad.

A szakszervezet a munkavállalói érdekek képviseletében jogosult közvetlen tárgyalás, konzultáció kezdeményezésére. A konzultáción a munkáltató ill. a szakszervezet érdemi felhatalmazással rendelkező tárgyalócsoportjai vesznek részt, melyhez szakértői segítséget is igénybe vehetnek.

**A Szociális és Munkaügyi Minisztérium****t á j é k o z t a t ó j a****a Cukoripari Szakágazati Párbeszéd Bizottság létrehozásának kezdeményezéséről**

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) 9. § (1) bekezdése alapján

*mint ágazati munkáltatói érdekképviselet:*

a **Cukoripari Egyesülés** (képviselőre jogosult személy: Fischer Béla elnök; székhely: 1041 Budapest, Komócsy u. 41.), valamint

*mint ágazati szakszervezet:*

az **Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete**, Cukoripari Tagozata (képviselőre jogosult személy: Ványa Magdolna elnök; székhely: 1068 Budapest, Városligeti fasor 44.),

közösen kezdeményezik

a **Cukoripari Szakágazati Párbeszéd Bizottság** létrehozását a TEÁOR '08 szerinti

1081 Cukorgyártás

megnevezésű szakágazatban.

Ha az ÁPBtv. 7. § (1) bekezdés *a)*, illetve *b)* pont feltételeinek megfelelő más munkavállalói érdekképviselő (ágazati szakszervezet), illetve más munkáltatói érdekképviselő (ágazati munkáltatói érdekképviselő) is részt kíván venni a fenti szervezetek szándéknyilatkozatával kezdeményezett Cukoripari Szakágazati Párbeszéd Bizottság megalakításában, a jelen tájékoztató közzétételétől számított harminc napon belül erről írásban tájékoztatja a kezdeményezőket és az Ágazati Részvétel Megállapító Bizottságot (1243 Budapest, Pf. 580). Ezt követően a kezdeményező és a részvételi szándékukat jelen felhívás alapján bejelentő érdekképviselők megállapodhatnak az Ágazati Párbeszéd Bizottság létrehozásáról, és kérhetik az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottságtól a részvételi feltételeknek való megfelelés megállapítását (ÁPBtv. 9. § (2) és (3) bekezdés).

KÖZLÖNY

§

## Tisztelt Előfizetők!

Tájékoztatjuk Önöket, hogy a kiadónk terjesztésében levő lapokra és elektronikus kiadványokra szóló előfizetésüket folyamatosan tekintjük. Csak akkor kell változást bejelenteniük a 2010. évre vonatkozó előfizetésre, ha a példányszámot, esetleg a címlistát módosítják, vagy új lapra szeretnének előfizetni (pontos szállítási, név- és utcacím-megjelöléssel). Kérjük, hogy az esetleges módosítást (cím- és példányszámváltozás) szíveskedjenek levélben vagy faxon megküldeni. Felhívjuk szíves figyelmüket, hogy a lapszállításról kizárólag az előfizetési díj beérkezését követően intézkedünk. Fontos, hogy az előfizetési díjakat a megadott 10300002-20377199-70213285 sz. számlára utalják, illetve a kiadó által kiküldött készpénz-átutalási megbízáson fizessék be. Készpénzes befizetés kizárólag a Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó ügyfélszolgálatán (1085 Budapest, Somogyi Béla u. 6.) lehetséges (levélcím: Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, 1394 Budapest, 62. Pf. 357, fax: 318-6668).

### A 2010. évi előfizetési díjak

(Az árak az áfát tartalmazzák.)

<b>Magyar Közlöny</b>	176 400 Ft/év	Szociális és Munkaügyi Közlöny	47 376 Ft/év
Az Alkotmánybíróság Határozatai	32 004 Ft/év	Oktatási és Kulturális Közlöny	36 288 Ft/év
Belügyi Közlöny	45 612 Ft/év	Pénzügyi Közlöny	54 180 Ft/év
Egészségügyi Közlöny	45 612 Ft/év	Ügyészségi Közlöny	11 088 Ft/év
		Bűnügyi Szemle	14 616 Ft/év

#### CD-Cégek Közlöny

A Cégek Közlöny közleményeinek hetente megjelenő, oldalhú gyűjteménye CD-n, melyen a közlemények gyors megtalálását keresőfunkció segíti.

A CD 2010. évi éves előfizetési díjai

(Áraink az áfát tartalmazzák.)

	Önálló változat	147 600 Ft	
5 munkahelyes hálózati változat	216 600 Ft	25 munkahelyes hálózati változat	492 600 Ft
10 munkahelyes hálózati változat	285 600 Ft	50 munkahelyes hálózati változat	837 600 Ft

#### A MAGYAR HIVATALOS JOGSZABÁLYTÁR (DVD)

hatályos jogszabályok hivatalos számítógépes gyűjteményének 2010. évi éves előfizetési díjai\*

(Áraink az áfát tartalmazzák.)

Önálló változat	102 000 Ft	25 munkahelyes hálózati változat	369 000 Ft
5 munkahelyes hálózati változat	180 000 Ft	50 munkahelyes hálózati változat	480 000 Ft
10 munkahelyes hálózati változat	225 000 Ft	100 munkahelyes hálózati változat	813 000 Ft

\*A felhasználók által megszokott funkciók, kibővítve vírusvédelmi rendszerrel.

#### A MAGYAR HIVATALOS JOGSZABÁLYTÁR PRÉMIUM (DVD)

EU jogszabálytárral, cégfigyeléssel és vírusvédelmi rendszerrel kibővített hatályos jogszabályok

hivatalos számítógépes gyűjteményének 2010. évi éves előfizetési díjai

(Áraink az áfát tartalmazzák.)

Önálló változat	150 000 Ft	25 munkahelyes hálózati változat	540 000 Ft
5 munkahelyes hálózati változat	255 000 Ft	50 munkahelyes hálózati változat	690 000 Ft
10 munkahelyes hálózati változat	330 000 Ft	100 munkahelyes hálózati változat	1 185 000 Ft

**Facsimile Magyar Közlöny.** A hivatalos lap 2009-es évfolyama jelenik meg CD-n az eredeti külalak megőrzésével, de könnyen kezelhetően.

Ára: 18 480 Ft + áfa.

Szerkeszti a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 1054 Budapest, Alkotmány u. 3.

A szerkesztésért felelős: dr. Horváth István, telefon: 472-8246, dr. Lakatos Hedvig, telefon: 428-9710, fax: 428-9712.

Kiadja a Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó 1085 Bp., Somogyi Béla utca 6., www.mhk.hu

Felelős kiadó: dr. Kodela László elnök-vezérigazgató.

Szerkesztőségi Iroda: Bp. VIII., Somogyi Béla u. 6., fax: 266-5099.

Előfizetésben megrendelhető a Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadónál

Budapest VIII., Somogyi B. u. 6., 1394 Budapest 62. Pf.: 357, vagy faxon: 318-6668.

Előfizetésben terjeszti a Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó a Magyar Posta Zrt. közreműködésével.

Telefon: 235-4554, 266-9290/240, 241 mellék. Terjesztés: tel.: 317-9999, 266-9290/245 mellék.

Példányonként megvásárolható a Budapest VIII., Somogyi B. u. 6. szám alatti Közlönyboltban (tel.: 318-8411), valamint a Budapest VII., Rákóczi út 30. (bejárat a Dohány u. és a Nyár u. sarkán) szám alatti Közlöny Könyvesházban (tel.: 321-2136, fax: 321-5275), illetve megrendelhető a kiadó ügyfélszolgálatán (fax: 318-6668, 338-4746, e-mail: kozlonybolt@mhk.hu) vagy a www.mhk.hu/kozlonybolt internetcímen.

2010. évi éves előfizetési díj: 47 376 Ft, fél évre: 23 688 Ft.

A hirdetések felvétele a Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadónál (1085 Bp., Somogyi Béla utca 6.) történik.

Amennyiben a megrendelő a hirdetésében emblémát kíván megjelentetni, azt tartozik a megrendeléshez fotózásra alkalmas módon mellékelni.

**HU ISSN 2060-5382**

Formakészítés: TYPO 2000 Kft.

09.3429 – Nyomja: a Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Lajosmizsei Nyomdája. Felelős vezető: Burján Norbert igazgató.

