



H – 9740 Bük, Termál tér 1. • Tel.: 36-94-558-080, Fax: 36-94-358-023
Internet: www.bukfurdo.hu • e-mail: bgyzrt@bukfurdo.hu

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS 2025.

HATÁLYOS 2025. JANUÁR 1-TŐL 2025. DECEMBER 31-IG

ELSŐ RÉSZ
A Kollektív Szerződés
(Mt. 276. – 284. §)

Ezen szerződés a Büki Gyógyfürdő Zrt. (9740 Bük, Termál tér 1.) – továbbiakban: „munkáltató” - és a Büki Gyógyfürdő Zrt. Munkahelyi Szakszervezete (9740 Bük, Termál krt. 2/A.) - továbbiakban: „szakszervezet” - között jött létre. A munkáltatónál a Büki Gyógyfürdő Zrt. Munkahelyi Szakszervezete jogosult a Kollektív Szerződés – továbbiakban: KSZ - megkötésére.

1. A kollektív szerződés időbeli hatálya

- 1) Ez a KSZ határozott időtartamra jött létre, szabályait 2025. január 1. napjától 2025. december 31. napjáig kell alkalmazni, a munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezések kivételével, melyek időbeli hatálya 2026. január 31. napjáig szól.
- 2) A társasági KSZ felülvizsgálatát szerződést kötő felek legkésőbb 2025. október 30. napjáig megkezdik újabb KSZ lehetőség szerinti megkötése érdekében.

2. A kollektív szerződés személyi hatálya

- 1) A KSZ hatálya kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.
- 2) A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján foglalkoztatottakra a KSZ, vagy egyes pontjainak szabályai csak a szerződés ilyen értelmű kifejezett rendelkezése esetén terjednek ki.
- 3) A KSZ hatálya az Mt. 208 § (1) bek. szerinti „vezető állású munkavállalóra” nem terjed ki.

3. A kollektív szerződés előkészítése

- 1) A KSZ-t kötő felek megállapodnak abban, hogy a KSZ és módosításának tervezetét a jövőben közösen készítik elő.
- 2) Az előkészítő feladatai:
 - a. a módosítást igénylő jogszabályi változások figyelemmel kísérése,
 - b. a módosításra irányuló javaslatok összegyűjtése és értékelése, jogi- és közgazdasági, valamint személyi szempontból,
 - c. javaslatok készítése a munkáltató és szakszervezetek részére a módosítás irányaira (ellenvélemények feltüntetésével),
 - d. a tervezetek elkészítése, több (lehetséges) szabályozási változatként,
 - e. a tervezetre érkező javaslatok, észrevételek gyűjtése, értékelése és a megválaszolásuk előkészítése.
- 3) A munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet tisztségviselőit, az üzemi tanács tagjait és a szervezeti egységeket, valamint azokat a vezetőket és dolgozókat, akiknek munkaköri kötelezettsége a KSZ rendelkezéseinek alkalmazása, ellátja a KSZ példányaival, illetve a KSZ-hez való hozzáférést az intraneten keresztül biztosítja.

4. A kollektív szerződés aláírása

- 1) A felek közösen döntenek a KSZ, vagy módosítása szövegének elfogadásáról.
- 2) A KSZ-t a munkáltató részéről a vezérigazgató, a szakszervezetek részéről a Mt. 276. § szerinti jogosultsággal rendelkező szakszervezet vezetője jogosult aláírni.

5. A kollektív szerződés módosítása

- 1) A KSZ-t módosítani kell, ha:
 - a. a szabályai magasabb szintű szabályba ütköznek,
 - b. jogszabály változása miatt a szabályai jogellenessé váltak.
- 2) A KSZ módosítására javaslatot tehet:
 - a. a munkavállalói érdekképviselői szervezet,
 - b. a munkavállalói közösség, és bármely munkavállaló,
 - c. a munkáltató.
- 3) A módosítási javaslat a munkáltatóhoz, illetve a szakszervezethez is benyújtható. Az átvevő köteles a javaslatot a másik félnek megküldeni.
- 4) A módosító javaslatot érdemben kell elbírálni és megválaszolni. A felek vállalják, hogy a módosítási javaslatot közösen vizsgálják felül, s arra vonatkozóan az álláspontjukat kifejtik, és írásban rögzítik.
- 5) A munkáltató vállalja, hogy az érdekvédelmi szervezet javaslataira írásban fejt ki az álláspontját, s azt érdemben megindokolja, a javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül.
- 6) A módosítással kapcsolatos vitát a kollektív vitákra irányuló szabályok szerint kell elbírálni.
- 7) A módosítások hatályba lépéséről minden esetben külön kell rendelkezni.

6. A kollektív szerződés megszűnése

- 1) A KSZ megszűnik:
 - a. közös megegyezéssel,
 - b. határozott idő lejártával, és
 - c. a munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével.
- 2) A munkáltató átalakulása vagy tulajdonos változása esetében a feleknek a változást rögzítő okmányokban rendelkezni kell a KSZ további hatályáról.

7. A kollektív szerződés célja

- 1) Ez a KSZ a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendezett biztosítására és a kötelezettségek teljesítésének elősegítésére jött létre. A munkaviszonnyal összefüggő juttatások és követelmények tekintetében a minimális szinteket és követelményeket határozza meg.
- 2) A munkaszerződés a KSZ szabályaitól csak a munkavállaló javára térhet el.

8. A kollektív szerződés és a munkaszerződések viszonya

- 1) A KSZ módosítása nem eredményezi a munkaszerződés módosítását. Ha a KSZ módosítása a munkaszerződés tartalmát érinti, akkor a munkáltató köteles megkísérelni a munkaszerződésnek a munkavállalóval történő - ennek megfelelő - módosítását.

- 2) A szűkebb hatályú KSZ az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.
- 3) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

9. A kollektív szerződés hatályosulását biztosító nyilatkozatok és vállalások

- 1) A felek kijelentik, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek a KSZ szabályainak betartása érdekében.
- 2) A felek vállalják, hogy haladéktalanul a másik fél képviselőinek a tudomására hozzák az általuk megismert tényezőt, ha a KSZ hatályosulását illetően gondok merülnek fel, továbbá a saját hatáskörükben intézkednek, ha a KSZ szabályait nem a szabályozási céloknak megfelelően alkalmazzák a nekik alárendelt szervezeti egységek, illetőleg egyes személyek.
- 3) A felek kijelentik, hogy a KSZ-el elért munkabékét egyoldalúan nem kívánják sérteni, munkáltatói részről elsősorban a KSZ szabályaiba ütköző rendelkezésekkel, a szakszervezet részéről a Munka Törvénykönyve és a KSZ rendelkezései elleni sztrájkok támogatásával.
- 4) A felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük telhetőt megtesznek annak érdekében, hogy a KSZ hatályban maradjon mindaddig, amíg rendeltetését betölti, azaz a felek rendeltetésszerű működését, illetőleg az érdekvédelmi tevékenységüket nem hátráltatja.

MÁSODIK RÉSZ
Általános szabályok

10. A munkáltató és a szakszervezet együttműködése

- 1) A munkáltató kinyilvánítja a szakszervezettel való együttműködési szándékát, továbbá azt, hogy tevékenységét támogatja, működését elősegíti.
- 2) A szakszervezet kijelenti, hogy a Munka Törvénykönyvében biztosított jogosultságait a jogok társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolja, azaz a munkavállalók érdekében kifejtett tevékenység nem irányulhat a munkáltató rendeltetésszerű működésének megzavarására, csakis a munkavállalói érdekek érvényesítésére.
- 3) A munkáltató és a szakszervezet vállalja, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét lényegesen érintik, illetve befolyásolják.

11. Az együttműködés tárgykörei és formái

A felek együttműködése az alábbiakra terjed ki:

- 1) mindazokra a központi intézkedésekre, amelyek a felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói, vagy munkavállalói érdekeket lényegesen érintik,
- 2) azoknak a kérdéseknek megvitatására, melyek a munkáltató átalakulása vagy privatizációja, szervezete és belső egységeinek átalakulása, átszervezése, és a létszámleépítések tekintetében felmerülnek.

12. A szakszervezet jogai és a jogok gyakorlásának módja

- 1) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.
- 2) A munkáltató biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál az intraneten, vagy egyéb szokásos módon közzé tegye.
- 3) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban szóbeli tájékoztatást kérhet.
- 4) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel), vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.
- 5) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.
- 6) A szakszervezet jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenysége céljából használhassa.
- 7) Az érdekképviselői tevékenység céljából ingyenesen és költségtérítés nélkül biztosított helyiség: 9740 Bük, Termál tér 1. alatt kijelölt irodahelyiség.
- 8) A munkáltató a szakszervezeti rendezvények megtartásához előzetes egyeztetés alapján ingyenesen és költségtérítés nélkül biztosítja a helyszínt.
- 9) A munkáltató biztosítja a szakszervezeti működéshez szükséges belföldi távbeszélő használatot, valamint tájékoztatók, segédanyagok sokszorosítását. A szakszervezet vezetője jogosult a munkáltató által biztosított e-mail címen, illetve laptopon a szakszervezeti ügyek intézésére.
- 10) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.
- 11) A munkáltató a szakszervezet működéséhez a 2025. évben 350.000.- Ft, azaz háromszázötvenezer forint összegű támogatással járul hozzá, s ezt a szakszervezetnek két egyenlő részletben, 2025. június 30., illetve 2025. szeptember 30. napjáig átutalja. A szakszervezet 2025. december 31. napjáig a támogatás felhasználásáról beszámol a munkáltatónak.

13. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

- 1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges az Mt. 273. § (3) bekezdésében meghatározottak szerint megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató Mt. 53. § szerinti intézkedéséhez.
- 2) Az 1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.
- 3) Az Mt. 236. § (2) bekezdése szerint a munkáltatónál a részvénytársaság székhelye minősül önállóan, így az Mt. 273. § (3) a) pontja alapján egy tisztségviselőt, a 273. § (4) bekezdése alapján további egy tisztségviselőt illeti meg az 1) bekezdés szerinti védelem.

A szakszervezet január 30-ig írásban közli a HR-vezető felé a munkajogi védelemben részesülő személyek alábbi adatait:

- a. nevét,
- b. munkakörét,
- c. születési helyét és idejét.

A szakszervezet akkor jogosult a megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt. A személyi változásokat a szakszervezet haladéktalanul bejelenti.

- 4) A szakszervezet az 1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

14. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye

Mt. 274. §

- 1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a KSZ 13./ pont, 3) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

A szakszervezeti taglétszámot a bérelszámolás tárgyév február 15-ig közli a tárgyév január havi szakszervezeti tagdíjlevonás alapján.

- 2) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni közvetlen felettese, illetve a személy- és munkaügyi vezető felé, valamint a munkavállaló köteles az adott havi munkaidő-nyilvántartásán feltüntetni.
- 3) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.
- 4) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

15. A felek titoktartási nyilatkozata

A felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információt, tájékoztatást, s az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik, s a másik fél kifejezett jelzése esetén is vállalják a titoktartást.

HARMADIK RÉSZ

Az Mt. bevezető rendelkezéseinek kiegészítése

16. A jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok

Mt. 20. - 31. §, Mt. 46. § (1).

- 1) A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.
A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.
- 2) Munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítésére, módosítására, megszüntetésére, a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezmények alkalmazására, illetőleg kártérítési felelősség megállapítására vonatkozó jogosultság.
- 3) A társaságnál a munkáltatói jogokat a részvénytársaság alkalmazottai felett teljes körűen a vezérigazgató gyakorolja. A vezérigazgató távolléte, vagy akadályoztatása esetén – a munkáltatói jogok gyakorlása tekintetében – Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítettek az irányadók.
- 4) A munkáltató mindazon intézkedését köteles írásban megindokolni, melyre az Mt. jogorvoslati lehetőséget biztosít.
- 5) Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.
- 6) Az 5) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,
 - a. ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta, vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,
 - b. egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.
- 7) A határidő és az időtartam számítása:
Határidő számítása esetén napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni.
 - a. A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik.
 - b. A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel.
 - c. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdőnapnak megfelel, ha ez a nap a lejárati hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

- d. A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap.
- e. A határidőt – az Mt. eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.
- 8) A munkáltatónak írásba kell foglalnia a következő egyoldalú jognyilatkozatokat:
- A munkavállaló munkaidején kívüli magatartásának korlátozásáról előzetesen írásbeli tájékoztatást köteles a munkáltató adni [8. § (2) bekezdés].
 - A munkavállalónak a személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozata csak írásban érvényes [9. § (3) bekezdés].
 - A munkaszerződés módosítását vagy megszüntetését célzó jognyilatkozat, továbbá az írásbeli alakszerűséghez kötött megállapodástól elállást tartalmazó jognyilatkozat írásban érvényes [22. § (3) bekezdés].
 - A munkavállaló által képviselőjének adott meghatalmazás írásban érvényes [21. § (1) bekezdés].
 - A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot írásban kell megtenni [28. § (5) bekezdés].
 - Az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségének írásban tartozik eleget tenni [38. § (1)-(2) bekezdés].
 - A munkaszerződést írásban kell megkötni [44. § (1) bekezdés].
 - Meghatározott munkafeltételekről a munkáltatónak írásban kell a munkavállalót tájékoztatni [46-47. §].
 - A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést írásba kell foglalni [56. § (5) bekezdés].
 - A munkavállaló által a munkaszerződés meghatározott feltételeinek módosítására irányuló ajánlatra a munkáltató írásban tartozik nyilatkozni [61. § (2) bekezdés].
 - A 63. § (3) bekezdésében meghatározott munkáltató személyében bekövetkező változásról előzetesen írásban köteles a munkáltató a munkavállalót tájékoztatni [63. § (4) bekezdés].
 - Csoportos létszámleépítés esetén az üzemi tanács felé irányuló előzetes tájékoztatást írásban kell megtenni [72. § (2) bekezdés] és az ennek során kötött megállapodást írásba kell foglalni [72. § (5) bekezdés].
 - Csoportos létszámleépítés előzetes szándékáról az állami foglalkoztatási szervet írásban értesíti a munkáltató [74. § (1) bekezdés].
 - Csoportos létszámleépítés esetén a munkavállaló felé irányuló előzetes tájékoztatásnak írásban kell történnie [75. § (1) bekezdés].
 - A munkavállaló értékeléséről szóló nyilatkozatot írásban kell megtenni [81. § (1) bekezdés].
 - A felek írásbeli megállapodása alapján a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb huszonnégy, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet [99. § (3) bekezdés].

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

- A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban kell meghatározni [93. § (4) bekezdés].
- A kötetlen munkarend jogának biztosítása írásban érvényes [96. § (2) bekezdés].
- A munkaidő-beosztást írásban kell közölni [97. § (1) bekezdés].
- A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni [108. § (1) bekezdés].
- Az ügyeletet és a készenlétet írásban kell elrendelni [110. § (5) bekezdés].
- A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét írásban köteles bejelenteni [133. § (1) bekezdés].
- A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval [138. § (1) bekezdés].
- A kifizetett munkabér elszámolásáról írásbeli tájékoztatást kell adni [155. § (2) bekezdés].
- A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet. Az „igazolás” írásbeli formához kötött [176. § (1) bekezdés].
- A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni [184. § (1) bekezdés].
- A munkavállalót a leltárfelelőssége szempontjából jelentős körülményekről írásban tájékoztatni kell [185. § (1)-(2) bekezdés].
- A munkavállalói biztosíték adására irányuló megállapodást írásba kell foglalni [189. § (1) bekezdés].
- A kölcsönnevő – tételesen meghatározott munkafeltételeket illetően – írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót [217. § (3) bekezdés].
- A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót a kikölcsönzéssel kapcsolatos egyes, tételesen meghatározott munkafeltételekről [218. § (3) bekezdés].
- A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni [229. § (3) bekezdés].
- A kollektív szerződést és az üzemi megállapodást írásba kell foglalni [278. §].
- A munkáltató igényének érvényesítésére szolgáló fizetési felszólítást írásba kell foglalni [285. § (3) bekezdés].

Az írásba foglalás elmaradása, vagy elmulasztása miatt a munkavállalót hátrány nem érheti.

9) Jognyilatkozatnak minősül:

- a munkaszerződés,
- a munkaviszonnyal kapcsolatosan a munkáltató és a munkavállaló között létrejött minden egyéb megállapodás,
- a munkáltató által egyoldalúan megállapított belső szabályzat, utasítás.

A munkáltatói szabályzatot, utasítást közöltnak kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos módon (e-mailen, belső, intranetes honlapon, illetve az egységeknél elhelyezett hirdetőtáblán) közzé teszik.

NEGYEDIK RÉSZ

A munkaviszony

17. A munkaszerződés teljesítése

- 1) A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni.

Munkára képes állapotnak minősül többek között a munkavállaló akkor, ha kellően pihent állapotban, gyógyszer (mely munkavégzésben akadályozhatja), bódító hatású szer- és alkoholmentesen a munkájának megfelelő fizikai és szellemi követelményeknek megfelelő módon, valamint az előírt munkaruházatban jelentkezik munkavégzésre, illetve e szempontok szerint végzi munkáját.

Amennyiben a munkavállaló fenti előírásoknak nem tesz eleget, az utasítási joggal rendelkező közvetlen felettes köteles őt az aznapi munkavégzés alól felmenteni és munkanapját, vagy a munkanapból hátralevő munkaóráit igazolatlan mulasztásnak tekinteni.

- 2) Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

Az alábbi hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatók a munkavállalóval szemben:

- írásbeli figyelmeztetés,
- a munkavállaló alapbérének csökkentése, annak max. 10 %-a erejéig (kiszabható határozott időtartamra),
- a munkavállaló béremelésének határozott időre történő elhalasztása,
- a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó, a kötelezettségszegés megállapítása után kifizetésre kerülő jutalom csökkentése, illetve megvonása,
- a munkavállaló más munkakörbe vagy más munkahelyre történő áthelyezése, alapbérének csökkentésével, vagy változatlanul hagyásával (kiszabható határozott időtartamra).

A hátrányos jogkövetkezmények végrehajtása (max. félévi időtartamra) felfüggeszthető.

18. A felmondás, felmondási idő

- 1) Nyugdíjba vonulási okból a munkaviszony munkavállaló által történő felmondása esetén a felmondási idő hatvan nap, melynek fele időtartamára a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

19. Eljárás a munkaviszony megszüntetése, megszűnése esetén

A munkavállaló munkáját közvetlen felettes munkahelyi vezetője bírálja el, majd az általa megadott szempontok alapján a működési bizonyítványt a HR-vezető állítja ki és a társaság vezérigazgatója – mint a munkáltatói jogkör gyakorlója - írja alá.

20. A munkaidőkeret

Mt. 93. – 94. §

A munkaidőkeret tartama a KSZ rendelkezése szerint – az Mt. 94. § (3) bekezdése felhatalmazása alapján - legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

Azokat a munkaterületeket, illetve munkaköröket, melyekben munkaidőkeret alkalmazására kerül sor, a KSZ. 1. sz. melléklete sorolja fel. Itt kerül rögzítésre a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja is.

21. Több műszakos munkaidő-beosztásban dolgozók

Mt. 90. §

A társaságnál több műszakos munkaidő-beosztásban dolgozóknak a fürdőgépész munkakörben foglalkoztatottak minősülnek.

22. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

Mt. 101. – 102. §

- 1) A részvénytársaság – rendeltetése folytán – vasárnap is működik, ezért a rendes munkaidőben történő munkavégzés e napon a munkavállalók meghatározott körének elrendelhető.
- 2) Vasárnap az alábbi munkakörökben rendelhető el rendes munkaidőben történő munkavégzés: a fürdőszolgáltatás, a gyógyszolgáltatás, a front office csoport, a TMK, a vendéglátás és a fürdőgépész részleg munkavállalóinál, valamint kemping recepció, marketing munkatárs, marketing asszisztens, kommunikációs munkatárs munkakörben.

23. A munkaközi szünet

Mt. 103. §

- 1) A munkaközi szünet a munkavállalók étkezését, pihenését, illetve tisztálkodását hivatott biztosítani.
A munkaközi szünetet a munkavállalók a társaság területén, illetve a társaság területéhez közvetlenül kapcsolódó olyan területen kötelesek eltölteni, ahol
 - a. a társaság dolgozói részére közétkeztetést biztosítanak, illetve
 - b. egyéb belső utasítások, vagy a munkavállalók közvetlen felettesei a fentiekben megjelölt célokra a Zrt. területére egyértelműen kijelölnek.
- 2) A munkaközi szünet(ek) igénybevételének pontos időpontját a munkavállaló munkaköri leírásában megjelölt közvetlen felettes jogosult meghatározni.

24. Fizetés nélküli szabadság

A munkavállalók részére – ide nem értve az Mt. 127. - 133. §-aiban szabályozott eseteket – a társaság Szervezeti és Működési Szabályzatában foglaltaknak megfelelően – a közvetlen irányításukat ellátó felettes véleményezése alapján a vezérigazgató engedélyezheti a fizetés nélküli szabadságok igénybevételét.

A munka díjazása

25. A bérpótlék, bérpótlék átalány

Mt. 139. – 145. §

- 1) Bérpótlék helyett szabadidő nem adható.

- 2) A fürdőgépész munkakörben foglalkoztatott munkavállalók az Mt. 145. § (2) bek. szerinti bérpótlék (30%-os műszakpótlék) helyett – az egyedi munkaszerződésekben rögzített – bérpótlékátalányra jogosultak. A bérpótlék atalány alapján számított érték nem lehet kevesebb a 30 %-os műszakpótlékkal számítottnál.

26. A munkabér védelme, elszámolása

Mt. 154. – 164. §

- 1) A munkabér fizetés napja - a tárgyhónapot követő hónap 9. napja. Ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre), vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni, illetve átutalni.
- 2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizenötödik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

27. Munkabérelőleg

1995. évi CXVII. törvény figyelembe vételével

A munkáltató a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően adómentes összegben munkabérelőleget adhat a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók részére, az alábbi feltételekkel:

- a munkabérelőleget az a munkavállaló kérhet, akinek nettó keresetét 30 %-ot meg nem haladó levonás vagy letiltás nem terheli és a közvetlen felettese a kérelem elfogadását javasolja,
- a munkabérelőleg visszatörlesztésének ideje maximum 6 hónap,
- a munkabérelőleg igénylésének mértéke maximum a mindenkor minimálbér összegének ötszöröse,
- a munkabérelőleg évente két alkalommal adható, amennyiben a korábban felvett munkabérelőleg teljes összege visszatörlesztésre került,
- a munkabérelőleg összege a 300.000.- Ft-ot nem haladhatja meg.

28. Jubileumi jutalom

- a. A Büki Gyógyfürdő Zrt-nél munkaviszonyban eltöltött 10., és azt követő minden 5. év után jubileumi jutalom jár a dolgozónak. A munkaviszonyhoz hozzá kell számítani a Fizioterápiás Intézetben még nem részvénytársasági foglalkoztatásban töltött éveket. A jubileumi jutalom időtartamának számításánál a munkavállaló által választott módszert (csak részvénytársasági évek, ill. a részvénytársaságnál töltött évekhez hozzászámítva a jogelődnél töltött éveket) kell alapul venni azzal a kitételrel, hogy az egyik jogalapon történt igénybevételt követően másik jogalapra nem térhet át a munkavállaló. A jubileumi jutalom mértéke 10 év után a dolgozó kifizetésekor érvényes 1/2 havi alapbére, 15 év után a dolgozó kifizetésekor érvényes 1 havi alapbére, 20 év után és az azt követő 5 évenként a dolgozó kifizetésekor érvényes 2 havi alapbére. A jubileumi jutalom annak jár, aki a jelen kollektív szerződés hatálya alatt tölti be a 10., 15., stb. jubileumi évet. A jutalom az esedékesség

hónapjában kerül kifizetésre. (A nem részvénytársasági foglalkoztatásban eltöltött időt a munkavállaló köteles jelezni és igazolni.)

- b. A dolgozó nyugdíjazásának évében esedékessé váló jutalmat nyugdíjazáskor ki kell fizetni.

29. Munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés

1995. évi CXVII. tv., 39/2010. (II.26.) sz. Korm. rendelet

- a. A társaságnál alkalmazásban álló munkavállalókat a társasághoz történő belépésük napjától munkaviszonyuk megszűnésének napjáig munkába járásukkal kapcsolatban utazási költségtérítés illeti meg a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően, a b., vagy c. pontokban foglaltak szerint.
- b. A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának jogszabályokban meghatározott százalékát (a Kollektív Szerződés aláírásakor 86%-át) a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében, amennyiben a munkavállaló
- belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,
 - helyközi (távolsági) autóbuszjáraton utazik a munkavégzés helyére.
- c. A munkavállaló részére a személyi jövedelemadóról szóló törvényben munkába járás költségtérítése címén térítés akkor jár, ha
- a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés,
 - a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést.

A térítés összege a munkahely és a lakóhely közötti oda-vissza távolság figyelembevételével az adómentes mérték összege (a Kollektív Szerződés aláírásakor 30 Ft/km), melyet a munkáltató – a büki lakóhellyel rendelkezők részére is – biztosít.

- d. Bérlettel vagy menetjeggyel történő utazásnál a bérletet (menetjegyet) a tárgy hónapot követő hónap 3. napjáig a munkavállaló köteles leadni a munkáltatónak.
- e. Hóközi belépés, hóközi kilépés, valamint 30 napot meghaladó huzamos távollét (szabadság, betegség stb.) esetén a havi bérlet árának időarányos része számolható el.
- f. A munkavállaló a munkába járás címén járó utazási költségtérítés igénybevételével egyidejűleg nyilatkozik a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.
- g. A munkába járási költségtérítés formája a tárgyéven belül – indokolt esetben – évi egy alkalommal módosítható.

30. Saját gépkocsi hivatali célú használata

1995. évi CXVII. törvény, 60/1992. (IV.1.) Korm. sz. rendelet

- a. A saját gépkocsi hivatali célra történő használatáért a társaság dolgozóinak átalány nem fizethető.
- b. A társaság vezérigazgatója a dolgozók részére eseti használatot engedélyezhet.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

- c. Az első eseti használatkor a munkáltató és a munkavállaló megállapodást köt a használatra vonatkozó szabályokról, az üzemanyag elszámolás módjáról és a költségtérítésből levonandó adóelőleg nagyságáról.
- e. A saját gépkocsi hivatali célra történő használatakor a felek közötti megállapodásban rögzített üzemanyag elszámoláson felül a munkáltató - az egyéb költségekre – a munkavállaló részére kilométerenként a vonatkozó jogszabályokban meghatározott összeget – a Kollektív Szerződés aláírásakor 30 Ft/km összeget - fizet.

31. Temetési segély

- a. A munkavállaló munkaviszonya fennállása alatt bekövetkezett elhalálozása esetén a munkáltató a közvetlen hozzátartozónak, illetve a temetési költséget viselő természetes személynek a társasági átlag alapbér bruttó egyhavi összegének megfelelő segélyt fizet. Társasági átlag alapbérként a tárgyévi, haláleset hónapját megelőző hónap tényleges alapbérét kell figyelembe venni.
- b. A dolgozó üzemi balesetből bekövetkező halála esetén a temetkezési költség a munkáltatót terheli.
- c. A segéllyel kapcsolatos ügyintézés az adott esetben illetékes szakszervezeti tisztségviselő bonyolítja.
- d. A Zrt. saját halottjának nyilvánítása vezérigazgatói döntés alapján történik. Ebben az esetben a Munkáltató a temetéssel kapcsolatos egyszeri (sírhely nélküli) költségeket vállalja.

32. Születési segély

A munkavállaló a munkaviszonya fennállása alatt született gyermeke után bruttó 20.000.- Ft összegű egyszeri születési segélyre jogosult a születési anyakönyvi kivonat bemutatása esetén.

33. Gyermekek utáni támogatás

A munkavállaló az óvodai nevelésben részesülő, illetve az általános-, vagy középiskolai tanulmányait folytató gyermeke után gyermekenként bruttó 10.000.- Ft támogatásra jogosult. A kifizetés feltétele a nevelési, oktatási intézmény 2025. évi látogatási igazolása, valamint a kifizetéskor fennálló legalább három hónapos folyamatos munkaviszony. A kifizetés határideje 2025. szeptember 10. A támogatásra nem jogosult, aki a kifizetéskor felmondási idejét tölti.

34. Cafeteria és egyéb juttatások

A cafeteria és egyéb a munkavállalóknak járó juttatásokról a részvénytársaság – a szakszervezettel történt egyeztetést követően – szabályzatot ad ki, melyben rögzíti a juttatások fajtáit, igénybevételek feltételeit.

A munkavállaló kártérítési felelőssége

35. Felelősség a leltárhiányért

Mt.182.-188.§

Az Mt. rendelkezéseitől eltérő megállapodás az Mt. 191. § (1) bekezdése szerint:

A kártérítés mértéke:

- a. A munkavállaló legfeljebb tizenkét havi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.
- b. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának tizenkét havi együttes összegét.

HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

Jelen Kollektív Szerződés 2025. január 1-én lép hatályba.

Bük, 2024. december 23.

Munkáltató részéről:


BÜKEI GYÓGYFÜRDŐ ZRT
vezérigazgató

Szakszervezet részéről:


szakszervezet elnöke

1. sz. melléklet

A munkaidőkeret, a munkaidő és pihenőidő beosztása

A részvénytársaság valamennyi munkavállalója tekintetében (a kötetlen munkarendűek kivételével):

- a. A teljes munkaidő mértéke napi 8,0 óra (átlag heti 40,0 óra), egyenlőtlen munkaidőbeosztás. A munkaszerződés szerinti napi munkaidőt a munkaidőkeret átlagában kell teljesíteni.
- c. Munkaidőkeret:
 - 2025 . február 01. és 2026 . január 31. közötti időszakban
- d. A munkaidő-beosztást a közvetlen munkahelyi vezető készíti el.
- e. A munkaközi szünet a közvetlen munkahelyi vezető utasítása szerint kerül kiadásra.
- f. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaidő mértéke a foglalkoztatásnak megfelelően arányosan számított mértéknek felel meg. A munkaidő kezdése és befejezése arányosan módosul.