



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

**A Külügyminisztériumban munkaviszonyban álló
munkavállalókra vonatkozóan**

2004.



TARTALOMJEGYZÉK

I. RÉSZ

A KSZ hatályára, hatályba lépésére és hatályban tartására vonatkozó szabályok

I. Fejezet

A KSZ hatálya 5. old.

II. Fejezet

A KSZ tervezetének előkészítésére, elfogadására, módosítására és hatályban tartására vonatkozó szabályok 6-7. old.

III. Fejezet

A KSZ módosítása, megszüntetése és felmondása 7-8. old.

II. RÉSZ

A KSZ-t kötő felek együttműködése

I. Fejezet

Általános szabályok 8-10. old.

II. Fejezet

A szakszervezeti jogok gyakorlásának feltételei 10-12. old.

III. RÉSZ

A foglalkoztatási kérdések közös rendezésének szabályai

I. Fejezet

A Felek együttműködése a foglalkoztatási kérdések rendezésében 12. old.

II. fejezet

A foglalkoztatási ügyek rendezésének munkajogi eszközei 13. old.

IV. RÉSZ



A munkaviszony

I. Fejezet

A munkaviszony létesítésével összefüggő kérdések 14. old.

II. Fejezet

A munkaviszony létesítése 14-16. old.

III. Fejezet

A munkaszerződés módosítása 16-18. old.

IV. Fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése 18-23. old.

V. Fejezet

Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén 23. old.

VI. Fejezet

A munkavégzés szabályai 24-29. old.

VII. fejezet

A munkaidő és a pihenőidő 29-37. old.

VIII. Fejezet

A munka díjazása 37-41. old.

IX. Fejezet

Juttatások, egyéb jogosultságok 41-43. old.

V. RÉSZ

A kártérítés és a leltárfelelősség szabályai

I. Fejezet

Általános szabályok 44. old.

II. Fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége és a munkavállaló vétkesség nélküli felelőssége 44-48. old.

III. Fejezet

A vétkességen alapuló felelősség 48-49. old.

IV. Fejezet



A leltárhiányért való felelősség szabályai

49-52. old.

V. Fejezet

A leltárfelelősség és a kártérítés mértéke

52-53. old.

VI. Fejezet

A kár összegének meghatározása

53. old.

VII. Fejezet

A kártérítési eljárás, a kártérítés kiszabása

53-56. old.

VI. RÉSZ

A fegyelmi felelősség és a fegyelmi eljárás rendje

I. Fejezet

A fegyelmi felelősség

57. old.

II. Fejezet

A fegyelmi eljárás

58-59. old.



Jelen Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) a Munka Törvénykönyvéről szóló, többször módosított 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a végrehajtására kiadott, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogszabályok alapján készült.

A KSZ-t a munkáltató részéről a Külügyminisztérium (a továbbiakban: Munkáltató), a munkavállalói érdekképviselő részéről a Külügyminisztériumi Dolgozók Önálló Szakszervezete (a továbbiakban: KMDSZ) (a továbbiakban együtt: Felek) kötötték.

I. RÉSZ

A KSZ hatályára, hatályba lépésére és hatályban tartására vonatkozó szabályok

I. FEJEZET

A KSZ hatálya

1. A KSZ személyi hatálya

A KSZ személyi hatálya kiterjed az azt kötő felekre, valamint a Munkáltatóval a Munka Törvénykönyve alapján munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.

2. A KSZ időbeli hatálya

2.1. A KSZ-t a felek határozatlan időre kötik.

2.2. Jelen KSZ az aláírását követő napon lép hatályba.



II. Fejezet

A KSZ tervezetének előkészítése, elfogadására, módosítására és hatályban tartására vonatkozó szabályok

3. A KSZ tervezetének előkészítése

- 3.1. Felek megállapodnak abban, hogy a KSZ-t és módosításának tervezeteit a Munkáltató készíti el a KMDSZ javaslatai alapján.
- 3.2. A KSZ tervezet előkészítése során a Felek eltérő véleményüket, illetőleg javaslataikat döntési változatként kezelik.
- 3.3. A KMDSZ a KSZ-t, valamint a módosítási javaslatokat a tervezet kézhez vételétől számított 15 munkanapon belül áttekinti és a véleményét írásban a Munkáltatónak átadja. Azon módosítási javaslatok, amelyeket a KMDSZ nem vitat, az aláírását követő napon hatályba lépnek.
- 3.4. Felek vállalják, hogy a KSZ megkötéséhez szükséges feltételeket biztosítják, az információkat egymás rendelkezésére bocsátják, valamint megteremtik a szükséges konzultáció lehetőségét.

4. A KSZ tervezetének munkahelyi vitája

- 4.1. Felek a tervezetet közösen terjesztik vitára a munkavállalói közösség elé, ahol munkavállalói gyűlés keretében adnak lehetőséget a vitás kérdések megtárgyalására. A vitát úgy szervezik meg, hogy a munkavállalói közösség számára a tervezet kifüggesztésétől számítva legalább 10 munkanap álljon rendelkezésre a vitához való felkészülésre. Felek a vitáról emlékeztetőt készítenek.
- 4.2. Felek tudomásul veszik, hogy a jogszabályok változásából eredő kogens módosításokat nem kell vitára bocsátaniuk, azokat a Munkáltató egyoldalúan átvezeti a KMDSZ egyidejű értesítése mellett.
- 4.3. Felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a KSZ tervezetet a munkavállalók megismerjék, és megfelelően értelmezzék, ennek érdekében - amennyiben ezt szükségesnek tartják - szakértőket vehetnek igénybe.



- 4.4. A Munkáltató vállalja, hogy a KMDSZ munkahelyi képviselőjét, valamint a Munkáltató azon alkalmazottait, akiknek a KSZ alkalmazása munkaköri kötelessége, ellátja a KSZ egy-egy példányával.

5. A KSZ elfogadása és aláírása

- 5.1. A KSZ-t a Munkáltató részéről a Külügyminisztérium közigazgatási államtitkára, az érdekképviselő részéről a KMDSZ elnöke írja alá

III. Fejezet

A KSZ módosítása, megszüntetése és felmondása

6. A KSZ módosítása

- 6.1. A KSZ-t módosítani kell, ha jogszabályváltozás miatt szükségessé válik.
- 6.2. A KSZ módosítására a Felek bármelyike javaslatot tehet. Felek megállapodnak abban, hogy írásban bármely munkavállaló is jogosult módosító indítványt előterjeszteni a KMDSZ Elnökségéhez. A munkavállalók legalább egyharmada által támogatott indítványáról a Felek soron kívül döntenek.
- 6.3. A módosító javaslatokat el kell bírálni és amennyiben azt a javaslattevő kéri, írásban megválaszolni. A Felek vállalják, hogy a módosító javaslatokat közösen megvizsgálják, és az arra vonatkozó álláspontjukat - szükség szerint - írásban is rögzítik.
- 6.4. A Munkáltató vállalja, hogy a KMDSZ írásbeli javaslataira írásban fejti ki álláspontját - indokolásával együtt -, a javaslat kézhezvételétől számított 15 munkanapon belül.
- 6.5. A módosítással kapcsolatos vitát a kollektív vitára irányadó szabályok szerint kell lefolytatni. A KSZ módosítására vonatkozó megbeszélésekről a Munkáltató emlékeztetőt készít.
- 6.6. A módosítások hatályba lépéséről külön kell rendelkezni.

7. A KSZ felmondása



7.1. A KSZ-t bármelyik fél hat hónapos határidővel felmondhatja a másik félhez intézett írásbeli nyilatkozatban. A Felek a KSZ-t a hatálybalépésétől számított egy éven belül nem mondhatják fel.

8. A KSZ megszűnése

A KSZ megszűnik a felmondási idő lejártával, valamint a Felek jogutód nélküli megszűnése esetén. A felmondási idő lejártáig a KSZ rendelkezései hatályosak.

II. RÉSZ

A KSZ-t kötő felek együttműködése

I. Fejezet

Általános szabályok

9. A Munkáltató és a KMDSZ együttműködése

- 9.1. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a Munkáltató, a KMDSZ és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. A Munkáltató kinyilvánítja, hogy a KMDSZ tevékenységét támogatja.
- 9.2. A KMDSZ kijelenti, hogy az Mt.-ben és egyéb jogszabályokban biztosított jogait rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja, azaz a munkavállalók érdekében kifejtett tevékenysége nem irányulhat a Munkáltató rendeltetészerű működésének megzavarására, csakis a munkavállalói érdekek érvényesítésére.
- 9.3. A Felek vállalják, hogy kellő időben tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.

10. Az együttműködés tartalma és szervezeti formái

- 10.1. A Felek rendszeres együttműködése kiterjed:

- a) azon intézkedésekre, amelyek a Felek helyzetét vagy a munkavállalók érdekeit érintik,
- b) a Munkáltató és a munkavállalók foglalkoztatási helyzetét érintő kérdésekre,
- c) azon kérdéseknek a megvitatására, amelyek a Munkáltató átszervezése és a létszámcsökkentés tekintetében felmerülnek,
- d) a munkavállalók élet-, és munkakörülményeit érintő kérdésekre,
- e) a KSZ által nem érintett, de a munkavállalók érdekeit közvetlenül érintő belső szabályozási kérdésekre,
- f) a szociális, kulturális és jóléti ügyek rendezésére,
- g) a másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések megtárgyalására,
- h) a sztrájkot megelőző egyeztetésre.

10.2. Az együttműködés formái:

- a) tervezetek, iratok stb. megküldése a másik félnek,
- b) szakértői egyeztetések,
- c) a vezetők közötti konzultációk, és egyeztetések,
- d) egyeztető bizottság létrehozása, működtetése eseti jelleggel.

10.3. A Munkáltató vállalja, hogy a gyors információk biztosítása érdekében a KMDSZ képviselőjét minden olyan ülésre, megbeszélésre meghívja, amelyen a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális döntések előkészítése vagy meghozatala folyik. A KMDSZ képviselője – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a megbeszélésen tanácskozási joggal vesz részt. A Munkáltató részéről e formában biztosított részvétel nem helyettesítheti az Mt-ben szabályozott szakszervezeti jogosultságok gyakorlását.

10.4. A Munkáltató bevonja a KMDSZ képviselőjét - teljes jogú résztvevőként - minden olyan bizottságba, amely a kritikus helyzetek rendezésére jött létre.



- 10.5. A KMDSZ vállalja, hogy az Mt. 22.§ (3) bekezdésében foglalt ellenőrzéshez kapcsolódó jogokat csak a Munkáltatóval történő konzultáció eredménytelensége esetén gyakorolja.
Biztosítja továbbá, hogy a Munkáltató képviselője az ülésein, az általános jellegű kérdések vitáin - a döntéshozatalt kivéve - részt vehessen.
- 10.6. A KMDSZ jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szervét érintő jogellenes munkáltatói intézkedés ellen kifogást benyújtani az Mt. 23.§-ban foglaltak szerint.

11. A szakszervezeti jogok gyakorlásának szervezeti keretei

- 11.1. A KMDSZ tájékoztatáshoz való joga szempontjából nagyobb csoportot érintőnek tekintendő az a munkáltatói intézkedés, amely a munkavállalók közül legalább 10 főt érint.
- 11.2. A KMDSZ tájékoztatja a Munkáltatót az átalakulásáról, megszűnéséről, továbbá a reprezentativitásának megszűnéséről.

12. Rendszeresen működő egyeztető bizottság létrehozása és működésének elvei

- a) A Felek a közöttük létrejövő KSZ-t érintő viták rendezésére általuk delegált, 2-2 főből álló, egyeztető bizottságot hoznak létre. A bizottságba a Felek külső szakértőket is bevonhatnak.
- b) A bizottság elnökét a bizottság tagjai közül sorshúzással kell megválasztani.
- c) A bizottság döntéseit konszenzussal hozza. Megegyezés hiányában a KÜM közigazgatási államtitkára a KMDSZ elnökével egyeztet.
- d) A bizottság konszenzussal elfogadott döntése, illetőleg az általa létrehozott megállapodás, a KSZ-t módosító rendelkezésnek minősül. Az így született megállapodást írásba kell foglalni, és a KSZ mellékleteként kell kezelni.

II. Fejezet

A szakszervezeti jogok gyakorlásának feltételei



13. A szakszervezet működési feltételeinek biztosítása

A Munkáltató a KMDSZ működéséhez szükséges feltételeket az alábbiak szerint biztosítja:

- a) a szakszervezeti gyűlések megtartásához helyiség használatot (munkaidőben és munkaidőn kívül is, de munkaidőben legfeljebb 30 perc időtartamra),
- b) a munkavállalókat érintő propagandaanyagok sokszorosítását,
- c) az érdekvédelmi munkához kapcsolódóan telefon, fax, és elektronikus levelezési rendszer használatát,
- d) a szakszervezeti közlemények, tájékoztatók, felhívások kifüggesztését,
- e) a helyben szokásos tájékoztatás lehetőségét.

14. A szakszervezeti tisztségviselők védelme és munkaidő-kedvezménye

14.1. A KMDSZ tisztségviselőjének munkajogi védelmét tekintve a Munkáltató kijelenti, hogy a tisztségviselővel szemben e tevékenysége miatt semmiféle hátrányt nem alkalmaz, a KMDSZ kijelenti, hogy az ezzel összefüggő jogosultságait rendeltetésüknek megfelelően gyakorolja. A Felek kijelentik, hogy a tisztségviselői védelemmel kapcsolatos kérdéseket kölcsönösen együttműködve rendezik.

14.2. A KMDSZ választott tisztségviselője munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése a KMDSZ Választmányának egyetértésével lehetséges.

14.3. A KMDSZ választott helyi tisztségviselőjét az Mt-ben meghatározott munkaidő kedvezmények illetik meg.

Az Mt-ben biztosított mértéken felül a következő esetekben jár az alábbiakban meghatározott kedvezmény:

- Többszörös munkaidő-kedvezmény illeti meg a tisztségviselőt a 14.5. pont szerint a KSZ, illetőleg a megállapodások létrehozásának időszakában az ehhez kapcsolódó szakértői konzultációk és a tárgyalásokon való részvétel érdekében.



14.4. A munkaidő-kedvezményt a tisztségviselő a szakszervezet tevékenységének ellátásához használhatja fel abban az esetben is, ha azt csak a munkaidejében teljesítheti. A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

14.5. A KMDSZ Elnöksége a távollét okát megjelölő értesítésben legalább 8 nappal előtte írásban tájékoztatja a Munkáltatót a munkaidő kedvezmény igénybevételének szükségességéről.

14.6. A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő kedvezményének és a képzés céljára biztosított szabadságának megállapításához a szakszervezet köteles a hiteles adatokat és azok változását a Munkáltató rendelkezésére bocsátani. Ennek hiányában a Munkáltató nem köteles munkaidő kedvezményt biztosítani. Az adatok közlése azonban az alkotmányos jogok, az Mt. 3. § (4) bekezdése és a 26. § szerinti jogosultságok sérelmére nem vezethet.

15. Nyilatkozat a titoktartásról

A Felek vállalják, hogy az egymástól kapott információkat, tájékoztatásokat, az egyeztetés során tudomásukra jutott ismereteket bizalmasan kezelik.

III. RÉSZ

A foglalkoztatási kérdések közös rendezésének szabályai

I. Fejezet

A Felek együttműködése a foglalkoztatási kérdések rendezésében

16. A munkavállalók nagyobb csoportját érintő foglalkoztatási ügyek rendezése

16.1. A Felek megállapodnak abban, hogy ha a Munkáltatói szervezet átszervezése, jogutód nélkül való megszűntetése, illetve létszámleépítése következik be, együttműködnek a munka nélkül maradt munkavállalók elhelyezésének segítése érdekében.

16.2. A Felek kölcsönösen együttműködnek a munkahelyi balesetben vagy foglalkozási megbetegedés következtében megváltozott munkaképességű munkavállalók ügyeinek rendezésében.