



A Wigner Fizikai Kutatóközpont KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSE

Tartalom

1. RÉSZ: Bevezető megállapítások, a Kollektív Szerződés	2
2. RÉSZ: Munkaügyi kapcsolatok, a Szakszervezet.....	4
3. RÉSZ: A munkavégzésre irányuló jogviszony.....	6
3.1. A munkaviszony létesítése.....	6
3.2. A munkaszerződés módosítása.....	7
3.3. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	7
3.4. A munkavégzés szabályai	12
3.5. A munkaidő, szabadság és a munkaközi szünet.....	14
3.6. A munka díjazása	16
3.7. Egyéb juttatások	17
3.8. A Munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelőssége.....	19
4. RÉSZ: A munkaügyi igény érvényesítése és a kollektív munkaügyi vita	20

Mellékletek:

1. A munkavállalót megillető szabadság és pótszabadság mértéke
2. Védőruha irányelvek
3. Munkaruha irányelvek
4. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei
5. A szociális keret felhasználásának irányelvei
6. A lakáscélú kamatmentes kölcsönök összeghatára és maximális törlesztési ideje

B u d a p e s t
2 0 2 1

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a **Wigner Fizikai Kutatóközpont főigazgatója** mint Munkáltató, másrészről: a **Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete Wigner Csoportja (TDDSZ)** mint Szakszervezet (a továbbiakban együtt: Felek) között a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és egyéb felhatalmazó jogszabályok alapján.

1. RÉSZ

Bevezető megállapítások, a Kollektív Szerződés

- 1.1. A Kollektív Szerződés célja, hogy meghatározza
 - 1.1.1. a Felek közötti kapcsolatrendszerét,
 - 1.1.2. a Kutatóközpontban foglalkoztatott alkalmazottakkal és minden más foglalkoztatási jogviszonyban állókkal fennálló jogviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját és rendjét.
- 1.2. A munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket jogszabály, a Kutatóközpont belső szabályzata, belső utasítása, továbbá Kollektív Szerződés és Üzemi Megállapodás rendezi.
- 1.3. A Kollektív Szerződés hatálya a szerződést megkötő Felekre és a Kutatóközponttal munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki. A Kollektív Szerződés hatályát a munkavállalókra nem korlátozza az a tény, hogy tagjai-e a Szerződést megkötő Szakszervezetnek, vagy sem, továbbá az sem korlátozza, hogy egyáltalán tagjai-e valamely más szakszervezetnek, vagy sem.
- 1.4. A Kollektív Szerződést a Felek határozatlan időre kötik meg, és az a kihirdetés napján lép hatályba. A kihirdetés az aláírást követő három munkanapon belül a Kutatóközpont belső elektronikus hálóján való megjelenítéssel történik.
- 1.5. A Kollektív Szerződést a Felek hathónapos határidőre írásban mondhatják fel, de a felmondási jogot a Szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.
- 1.6. Az aláíró Felek vállalják, hogy mielőtt kezdeményeznék a Kollektív Szerződés felmondását, ezt megelőzően egymással egyeztető tárgyalást kezdenek.
- 1.7. A Kollektív Szerződés felmondása esetére a Felek vállalják, hogy a felmondást írásban és szöveges indokolással együtt teszik meg. A Felek továbbá vállalják, hogy a felmondást követő 15 napon belül szóbeli egyeztető tárgyalást kezdenek, melynek eredménye
 - 1.7.1. vagy a felmondás visszavonása, ugyancsak írásban,
 - 1.7.2. vagy a felmondás érvényben maradása, az eredeti határidővel.
- 1.8. A Kollektív Szerződés mellékleteinek időbeli hatálya megegyezik az alapszövegével, kivéve az 1. sz. mellékletet, mely 2022. január 01-től lép hatályba.

A lakáscélú munkáltatói kölcsön biztosításainak feltételeiről a Munkáltató belső szabályzatban rendelkezik. A szabályzat hatálybalépéséig a 6. sz. mellékletben foglaltakat kell figyelembe venni.

- 1.9. A Kollektív Szerződés módosítását bármelyik fél bármikor kezdeményezheti. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy módosító javaslatukat írásban juttatják el egymáshoz, továbbá, hogy bármely fél által kezdeményezett módosító javaslatról 15 napon belül szóbeli egyeztető tárgyalást kezdenek.
- 1.10. A Felek vállalják, hogy a módosító javaslat benyújtását követő 60 napon belül az egyeztető tárgyalásokat befejezik és ezek lezárásaként a módosító javaslatot, illetve annak közösen kialakított változatát
 - 1.10.1. vagy elfogadják és a Kollektív Szerződés szövegén átvezetik,
 - 1.10.2. vagy nem fogadják el és erről külön jegyzőkönyvet vesznek fel.A Felek a tárgyalásra rendelkezésre álló 60 napos határidőt – közös megegyezéssel – meghosszabbíthatják.
- 1.11. A Kollektív Szerződés hatályát és érvényét veszti azon a napon, amikor a Kutatóközpont vagy az aláíró Szakszervezet jogutód nélkül megszűnik. A Kutatóközpont, illetve az aláíró Szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a Kollektív Szerződés hatályát és érvényét nem érinti.
- 1.12. A Kutatóközpont átalakulása, jogutódlással való megszűnése nem érinti a Kollektív Szerződés hatályát, az a jogutód szervezetben is hatályban marad legalább a törvényben foglalt határidőig, így azt az átvevő munkáltató fenntartani és alkalmazni és az átvett munkavállalókra legalább a korábbi jogviszonnyal azonos védelmi szintet és juttatásokat – a hatályos jogszabályok által meghatározott keretek között – érvényesíteni köteles.
- 1.13. Ahol a Kollektív Szerződés szövege Munkáltatót említ, ott ez a Kutatóközpont főigazgatóját jelenti.
- 1.14. Ahol a Kollektív Szerződés szövege szervezeti egység vezetőt vagy közvetlen felettest vagy közvetlen munkahelyi vezetőt említ, ott ez osztályvezetőt, csoportvezetőt vagy önálló szervezeti egység vezetőjét (pl.: Könyvtár, Számítógép Hálózati Központ, Wigner Adatközpont, Wigner Műhely vezetője) jelenti.
- 1.15. Felek a jelen Kollektív Szerződés alkalmazásában munkavállaló alatt a Munkáltatóval a mindenkor hatályos jogszabályok szerint munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló foglalkoztatottakat értik, függetlenül attól, hogy a vonatkozó jogszabályok esetleges változása mely újabb elnevezést alkalmazza rájuk. Hasonlóképpen munkaviszony alatt értünk minden, a Munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkavégzésre irányuló jogviszonyt, függetlenül attól, hogy a vonatkozó jogszabályok esetleges változása mely újabb elnevezést alkalmazza rájuk.
- 1.16. A Kollektív Szerződés a következő jogszabályok és jogértelmező állásfoglalások figyelembevételével készült:
 - 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.)
 - 2014. évi LXXVI. törvény a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról (KFI tv.)

- 2019. évi LXVIII. törvény a kutatás, fejlesztés és innovációs rendszer intézményrendszerének és finanszírozásának átalakításához szükséges egyes törvények módosításáról
 - 1996. évi CXVI. törvény az atomenergiáról
 - 487/2015. (XII. 30.) Korm. Rendelet az ionizáló sugárzás elleni védelemről és a kapcsolódó engedélyezési, jelentési és ellenőrzési rendszerről
 - 50/1999.(XI.3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről
 - 39/2010. (II.26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről
 - 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról
 - 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 1.17. A Kollektív Szerződés szövegének szerkezete: a Szerződés az alapszöveg fejezeteiből, továbbá mellékletekből áll. Ezek együtt jelentik az érvényes Szerződést.
- 1.18. Az alapszöveg fejezeteit és a mellékleteket a Felek szükség esetén, de legalább évente egyszer átvizsgálják és a tárgyévre érvényes törvénymódosítások figyelembevételével szükség szerint kölcsönös egyetértéssel módosítják.
- 1.19. Vitás esetben a törvények és más jogszabályok hatályos és teljes szövege, valamint jelen Kollektív Szerződés szövege a mértékadó.

2. RÉSZ

Munkaügyi kapcsolatok, a Szakszervezet

- 2.1. A Felek kinyilvánítják, hogy egymással kölcsönösen együttműködnek, egymás tevékenységét támogatják, egymás működését a szükséges információk megadásával elősegítik.
- 2.2. Az együttműködés tárgya:
- 2.2.1. a Felek helyzetét, jövőjét, a munkáltatói vagy a munkavállalói érdekeket érintő központi intézkedések következményei;
 - 2.2.2. a foglalkoztatást, kereseti viszonyokat, szociális ellátást érintő kérdések;
 - 2.2.3. a Munkáltatót és a munkavállalókat érintő jogi szabályozás változásai (köztük a Kutatóközpont jogállásának, illetve a munkavállalók státuszának megváltoztatása);
 - 2.2.4. a Kutatóközpont megszüntetése esetén a jogutódlásból fakadó jogok és kötelezettségek;
 - 2.2.5. azok a kérdések, amelyek a Kutatóközpont belső egységeinek átalakulása, átszervezése és a létszámleépítések, jogviszony megszüntetése tekintetében felmerülnek;
 - 2.2.6. a Kollektív Szerződésen túlmenő belső szabályozási kérdések (például a Munkáltató szakmai és a tudomány szempontjaival ellentétes követelményrendszer támasztása esetén);

- 2.2.7. a másik fél által fontosnak nyilvánított és bejelentett kérdések;
- 2.2.8. a sztrájkot megelőző egyeztetés.
- 2.3. A Szakszervezet a Munka Törvénykönyvében meghatározott szabályok szerint jogosult Kollektív Szerződést kötni. A Szakszervezet joga, hogy a Kutatóközponton belül működjön és ebbe tagjait is bevonja.
- 2.4. A Szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.
- 2.5. A Munkáltató – a Szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a Szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a Kutatóközpontban közzé tegye. A Kutatóközpontban ez a tájékoztatás a Szakszervezet által kiadott újságban, a Szakszervezet faliújságjain, a Szakszervezet internetes Hírlevelében és a Szakszervezet által a Kutatóközpont belső elektronikus hálózatán közzétett információk útján valósulhat meg (pl. kutatóközponti email, levelezési lista, intranet).
- 2.6. A Szakszervezet a Munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.
- 2.7. A Szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a Munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.
- 2.8. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen
 - 2.8.1. a Felek megfelelő képviselete,
 - 2.8.2. a közvetlen, személyes véleménycsere,
 - 2.8.3. az érdemi tárgyalás.
- 2.9. A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított 15 munkanapig a Munkáltató a tervezett intézkedést nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a Munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.
- 2.10. A Szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a Munkáltatóval vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.
- 2.11. A Szakszervezet jogosult a tagjait – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.
- 2.12. A Munkáltató a szükséges mértékben biztosítja a Szakszervezet számára az infrastruktúra használatát (pl.: a fénymásoló használatát). A Szakszervezet – a Munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a Kutatóközpont meghatározott helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa.
- 2.13. A Munkáltató – a munkavállaló írásbeli kérelmére – vállalja, hogy a munkavállaló szakszervezeti tagdíját annak munkabéréből havonta levonja és a Szakszervezet által megjelölt szakszervezeti szervnek átutalja. A Munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a Szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.
- 2.14. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervek Elnökségének egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (bizalmi) munkaviszonyának

a Munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. Ez a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnése után megbízatásának időtartamával megegyező időre illeti meg, de legfeljebb hat hónapra. A Szakszervezet az ebben a pontban foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a Munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a Szakszervezet nem ért egyet, az erről szóló tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a Szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

- 2.15. A 2.14. pontban megjelölt munkavállalón túlmenően az ugyanebben a pontban meghatározott védelem illeti meg a Kutatóközpontban képvisellel rendelkező Szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt (bizalmi helyettes). A 2.14. és 2.15. pontban meghatározott munkavállalók személye a <https://wigner.hu/hu/uzemi-tanacs-es-szakszervezet> weboldalon van megnevezve.
- 2.16. A Szakszervezettel való rendszeres kapcsolattartás és a kölcsönös tájékoztatás lehetővé tétele céljából a főigazgató a Szakszervezet megbízottját állandó jelleggel meghívja a Wigner Igazgatótanácsára (WIT) és az Intézetek Vezetői Tanácskozására (VT).
- 2.17. A Munkáltató vállalja, hogy valamely szervezeti egység megszüntetésével összefüggésben tervezett létszámcsökkentési intézkedését akkor is véleményezteti a Szakszervezettel, ha a tervezett intézkedésben érintett munkavállalók létszáma nem éri el a csoportos létszámcsökkentés törvényben meghatározott létszámát.

3. RÉSZ

A munkavégzésre irányuló jogviszony

3.1. A munkaviszony létesítése

- 3.1.1. A munkaviszony alanyai a Munkáltató és a munkavállaló.
- 3.1.2. A határozatlan idejű tudományos munkakör betöltésére irányuló jogviszony pályázat alapján létesíthető. A pályázatokat a Wigner Pályázati Bíráló Bizottság bírálja el, és tesz javaslatot a jogviszony létesítésére. Tudományos munkakörbe csak olyan munkavállalókat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.
- 3.1.3. A nem tudományos, illetve a határozott idejű tudományos munkaviszony esetén a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető. Az SZMSZ, illetve a főigazgató ebben az esetben is elrendelheti pályázat kiírását.
- 3.1.4. Pályázat kiírása nélkül betölthető munkakör esetén, a szervezeti egységek vezetőinek kezdeményezése alapján, figyelembe véve az intézetigazgató javaslatát, a főigazgató dönt.

A közvetlenül főigazgatói irányítású szervezeti egységeknél a határozott, illetve határozatlan idejű munkakörök betöltéséről a szervezeti egység vezetőjének javaslatára a főigazgató dönt.

A közvetlenül főigazgató irányítása alatt lévő szervezeti egységek vezetőinek kiválasztása a Szervezeti és Működési Szabályzat rendelkezései szerint történik.

- 3.1.5. A munkavégzésre irányuló jogviszony a munkaszerződés aláírásával jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaviszony határozatlan vagy határozott időre jön létre.
- 3.1.6. A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.
- 3.1.7. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő bérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphérénel kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaphére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.
- 3.1.8. A munkavállaló számára a munkaviszony kezdetét követő 15 napon belül át kell adni a betöltendő munkakör munkaköri leírását.

3.2. A munkaszerződés módosítása

- 3.2.1. A felek a munkaszerződést, illetve a munkakörön felüli feladatokról és a feladathoz kötött bérreszről szóló megállapodást közös megegyezéssel módosíthatják. A szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A módosítást írásba kell foglalni.
- 3.2.2. A kutatók előmenetelével kapcsolatos eljárási rendet belső szabályzat rögzíti.

3.3. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

- 3.3.1. A munkaviszony megszűnik
- 3.3.1.1. a munkavállaló halálával,
 - 3.3.1.2. a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
 - 3.3.1.3. a határozott idő lejártával,
 - 3.3.1.4. törvényben meghatározott más esetben.
- 3.3.2. A munkaviszony megszüntethető
- 3.3.2.1. közös megegyezéssel,
 - 3.3.2.2. felmondással,
 - 3.3.2.3. azonnali hatályú felmondással.
- A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.
- 3.3.3. A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a Munkáltató felmondással megszüntetheti.

- 3.3.4. A Munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
- 3.3.4.1. a várandósság,
 - 3.3.4.2. a szülési szabadság,
 - 3.3.4.3. a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - 3.3.4.4. a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
 - 3.3.4.5. a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.
- 3.3.5. A Munkáltató felmondását köteles megindokolni. A Munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.
- 3.3.6. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- 3.3.7. Ha a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált, vagy munkáját nem végzi megfelelően, a felmondás előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a Munkáltatótól nem várható el.
- 3.3.8. A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.
- 3.3.9. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ha ilyen indok nincs, vagy az indok nem megalapozott, és így a felmondás jogellenes, akkor a munkavállaló a határozott időből még hátralévő időre járó, maximum háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.
- 3.3.10. A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
- 3.3.11. A Munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
- 3.3.11.1. a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
 - 3.3.11.2. a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
 - 3.3.11.3. a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
 - 3.3.11.4. a külön megállapodás alapján, a Munkáltató által engedélyezett fizetés nélküli szabadság tartama.
- 3.3.12. A Munkáltató felmondása esetén a felmondási idő hatvan nap, ami a munkáltatónál munkaviszonyban és a 2021. január 1. előtt a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállaló esetében más munkáltatónál a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött
- 3.3.12.1. öt év után egy hónappal;
 - 3.3.12.2. tíz év után két hónappal;
 - 3.3.12.3. tizenöt év után három hónappal;

- 3.3.12.4. húsz év után négy hónappal;
- 3.3.12.5. huszonöt év után öt hónappal;
- 3.3.12.6. harminc év után hat hónappal meghosszabbodik.
- 3.3.13. A munkavállaló felmondása esetén a felmondási idő harminc nap. Munkáltató és munkavállaló közös megegyezéssel ennél hosszabb időtartamban is megállapodhatnak. A munkavállaló kezdeményezésére a munkavállaló és a Munkáltató megállapodhatnak abban, hogy a munkaviszonyt már a felmondási idő kezdeti időpontjában szüntetik meg.
- 3.3.14. A Munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult. A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.
- 3.3.15. A Munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél
 - 3.3.15.1. a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
 - 3.3.15.2. egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- 3.3.16. Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti
 - 3.3.16.1. bármelyik fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
 - 3.3.16.2. a Munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt, ebben az esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.
- 3.3.17. A Munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A munkavállaló az első mondatban foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya
 - 3.3.17.1. jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
 - 3.3.17.2. munkaviszonya megszűnésekor jogellenesen nem részesült végkielégítésben.
- 3.3.18. A munkavállaló kártérítés helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.
- 3.3.19. A munkavállaló kérelmére a munkaviszonyt helyre kell állítani, ha
 - 3.3.19.1. a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
 - 3.3.19.2. a munkaviszonyát a Munkáltató felmondással a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

- valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének ideje alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónapon belül szüntette meg,
- 3.3.19.3. a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a Munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez nem egyeztetett közvetlen felsőbb szakszervezeti szervvel,
- 3.3.19.4. a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- 3.3.19.5. a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.
- 3.3.20. A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.
- 3.3.21. Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,
- 3.3.21.1. amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá
- 3.3.21.2. a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.
- 3.3.22. A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.
- 3.3.23. A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.
- 3.3.24. A Munkáltató követelheti a 3.3.22. vagy 3.3.23. pontban meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.
- 3.3.25. A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a Munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a Munkáltató köteles biztosítani.
- 3.3.26. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át. Ebben az esetben a munkavállaló köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni, ezen felül a Munkáltató követelheti az ezt meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.
- 3.3.27. A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

3.3.28. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

3.3.28.1. a Munkáltató felmondása,

3.3.28.2. a munkáltató jogutód nélküli megszűnése alapján szűnik meg.

3.3.29. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

3.3.29.1. a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

3.3.29.2. a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

3.3.30. Nem lehet tartós alkalmatlanságra vagy nem megfelelő munkavégzésre hivatkozni és végkielégítést kizárni attól az időponttól, ha a Munkáltatónak hivatalos tudomása van arról, hogy a felettes szerve, a felettes minisztérium vagy Magyarország kormánya a Kutatóközpontot átszervezi, átalakítja, vagy jogutód nélkül megszünteti. A tudomással bírás alapja ebben az esetben lehet a felettes szerv a minisztérium vagy a kormány hivatalos tájékoztatása.

3.3.31. A munkavállaló végkielégítésének mértékét a Kutatóközpontban munkaviszonyban és a 2021. január 1. előtt közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállaló esetében más munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő együttesen határozza meg. A munkavállaló végkielégítésének mértéke, ha ez az idő legalább

3.3.31.1. három év: egy havi,

3.3.31.2. öt év: két havi,

3.3.31.3. nyolc év: három havi,

3.3.31.4. tíz év: négy havi,

3.3.31.5. tizenhárom év: öt havi,

3.3.31.6. tizenhat év: hat havi,

3.3.31.7. húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

3.3.32. A Munkáltató és a munkavállaló ennél magasabb összegben is megállapodhat.

3.3.33. A Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

3.3.34. Nem terheli a 3.3.33. pontban foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

3.3.35. Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a Munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

3.3.35.1. húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

- 3.3.35.2. száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
 - 3.3.35.3. háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.
- 3.3.36. A Munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a szakszervezettel és az Üzemi Tanáccsal tárgyalni köteles.

3.4. A munkavégzés szabályai

- 3.4.1. A Munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
- 3.4.2. A Munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A Wigner Fizikai Kutatóközpont Munkavédelmi és Tűzvédelmi Szabályzatai a Wigner Dokumentumszerveren találhatóak, Sugárvédelmi Szabályzatai a Főigazgatói Titkárságon tekinthetők meg.
- A Munkáltató a telephely fenntartását biztosító szervezetnek fizetett bérleti díj keretében járul hozzá a foglalkozás-egészségügyi orvosi rendelő működtetéséhez.
- 3.4.3. Ha a munka jellege védőruha és védőeszköz használatát követeli meg, ezeket a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani. A kötelező védőruhák és védőeszközök felsorolását a Munkavédelmi Szabályzat tartalmazza.
- 3.4.4. A sugárveszélyes munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírások:
- 3.4.4.1. a munkaköri leírásnak tartalmaznia kell a "sugárveszélyes munkakör" utalást;
 - 3.4.4.2. sugárveszélyes munkakör esetén a munkába lépést kötelezően megelőzi az alkalmasságot megállapító orvosi vizsgálat;
 - 3.4.4.3. a sugárveszélyes munkakör betöltése idején, illetve a későbbiekben évente egy alkalommal, esetleg több alkalommal, időszakos kötelező szűrővizsgálatot ír elő, illetve biztosít a Munkáltató;
 - 3.4.4.4. a Munkáltató folyamatosan ellenőrzi a munkavállaló sugárterhelését és hatósági gamma-, és, amennyiben szükséges, neutron-doziméterrel látja el;
 - 3.4.4.5. a Munkáltató biztosítja a sugárvédelmi oktatást és továbbképzéseket, amelyeken a munkavállaló köteles részt venni és eredményes vizsgát tenni.
- 3.4.5. A Munkáltató az esetleg testi sérülést okozó és/vagy fokozott szennyeződéssel járó munkát végző munkavállalói számára – külön szabályzatban meghatározottak szerint – biztosítja a szükséges védőeszközöket. A szabályzatban figyelembe kell venni a Kollektív Szerződés 2. sz. mellékletében meghatározott irányelveket.
- 3.4.6. A Munkáltató az esetenként szennyeződéssel járó laboratóriumi munkát végző munkavállalói számára – külön szabályzatban meghatározottak szerint – biztosítja a szükséges munkaruhát. A szabályzatban figyelembe kell venni a Kollektív Szerződés 3. sz. mellékletében meghatározott irányelveket.

- 3.4.7. A munkavállaló köteles az SZMSZ-ben, a szervezeti egységek Ügyrendjében, a belső szabályozókban meghatározottak szerint,
- 3.4.7.1. a Munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
 - 3.4.7.2. munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a Munkáltató rendelkezésére állni,
 - 3.4.7.3. munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
 - 3.4.7.4. a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
 - 3.4.7.5. munkatársaival együttműködni.
- 3.4.8. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét, vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- 3.4.9. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.
- 3.4.10. A munkavállaló a Munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a Munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a Munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a Munkáltatót haladéktalanul értesíteni kell.
- 3.4.11. A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- 3.4.11.1. keresőképtelensége,
 - 3.4.11.2. a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
 - 3.4.11.3. a kötelező orvosi vizsgálat tartamára, továbbá
 - 3.4.11.4. a véradáshoz, járvány, járványveszély esetén a védőoltáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - 3.4.11.5. a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
 - 3.4.11.6. hozzátartozója halálakor két munkanapra,
 - 3.4.11.7. általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - 3.4.11.8. önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
 - 3.4.11.9. bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
 - 3.4.11.10. a különös méltánylást érdemlő személyi, családi, vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá

3.4.11.11. munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

3.4.12. A munkavégzésre irányuló további jogviszony szabályait a Wigner Fizikai Kutatóközpont Összeférhetetlenségi szabályzata tartalmazza.

3.4.13. A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezmény állapítható meg, amit a Kollektív Szerződés 4. sz. melléklete szabályozza.

3.5. A munkaidő, szabadság és a munkaközi szünet

3.5.1. A teljes heti munkaidő negyven óra. (Általános munkarend esetén munkanapon napi nyolc óra.)

3.5.2. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

3.5.3. A Munkáltató a munka jellegének figyelembevételével egyes esetekben a teljes napi munkaidőtől eltérő napi munkaidőt is megállapíthat.

3.5.4. A Munkáltató a munkavállalót a munkakörébe tartozó feladatokról a Munkaköri leírásban tájékoztatja. Tudományos kutatói munkakörben, a munkaszerződés szerint, a munkahelyen töltendő idő tartama legalább heti két teljes munkanap, kivéve, ha a kutatói tevékenység csak a munkáltató telephelyein végezhető. Részmunkaidő esetén a munkahelyen töltendő idő tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni.

3.5.5. Munkáltató – különös tekintettel a Kutatóközpont geográfiai elhelyezkedésére és elérhetőségének a közúti közlekedés időnkénti korlátozottsága vagy megszűnése esetére, vagy más rendkívüli helyzetben – a munkavállaló távollétét igazolt távollétnek nyilváníthatja a Kutatóközpont minden munkavállalójára vonatkozóan. A Munkáltató ezt a jogát esetenként átruházhatja a szervezeti egységek vezetőire.

3.5.6. A Munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

3.5.7. Kutatóközpont munkavállalóinak munkaidejének ellenőrzése a Wigner Ügyintéző Rendszer elektronikus jelenléti ívében, illetve a projektforrásból, külső forrásból fizetett munkavállaló esetében pályázati feltételekben foglaltak szerint munkaidő nyilvántartásban is történik.

3.5.8. Általános munkarend esetén heti munkaidő beosztása heti 40 órás munkaidő

hétfőtől csütörtökig 7:30 – 16:00 óra

pénteken 7:30 – 15:10 óra

3.5.9. A munkaidő naponta 20 perc nem fizetett munkaközi szünetet (ebédidőt) tartalmaz.

3.5.10. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

3.5.11. A szervezeti egység vezetője a munkavállalót kivételes esetben rendkívüli munkavégzésre kötelezheti. Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a heti munkaidőt meghaladó munkaidő, a munkaidőkereten felüli (túlmunka), az ügylet alatti és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés. A rendkívüli munkavégzést a szervezeti egység vezetőjének írásban kell elrendelnie.

- 3.5.12. Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a szervezeti egység vezetőjével történt megállapodás alapján, tárgyhónapon belül ledolgozza.
- 3.5.13. A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb 250 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés, ha arra baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, ill. elhárítása érdekében kerül sor.
- 3.5.14. A fizetett többlet munkaidő (túlóra) kimutatását havonta a szervezeti egység vezetője ellenőrzi és igazolja.
- 3.5.15. Rendkívüli munkára nem vehető igénybe a nő várandóssága megállapításától a gyermeke három éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermeke három éves koráig, továbbá a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke három éves korától négy éves koráig csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára vagy készenlétre.
- 3.5.16. A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, ami alap- és pótszabadságból áll.
- 3.5.17. Az alapszabadság mértéke huszonegy munkanap. A munkavállalót megillető pótszabadságok megállapításakor a Kollektív szerződés 1. sz. melléklete az irányadó.
- 3.5.18. A szabadságnapok kivételét a munkavállaló a Wigner Ügyintéző Rendszer Szabadság ügyintézés elektronikus űrlapon jelzi. A szabadság kivételét a szervezeti egység vezetője engedélyezi.
- 3.5.19. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A Munkáltatónak – a Munkáltató érdekkörében felmerült okból – a munkavállalóval egyeztetve, a szabadság legfeljebb egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő március 31-ig kell kiadnia.
- 3.5.20. A szabadságot megváltani nem lehet, kivéve, ha a munkaviszony megszűnésekor a Munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki.
- 3.5.21. A Munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.
- 3.5.22. Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.
- 3.5.23. A szülési szabadság tartamát munkában töltött időnek kell tekinteni.
- 3.5.24. Munkavállalót a Munka törvénykönyve alapján fizetés nélküli szabadság illeti meg az alábbi esetekben:
- 3.5.24.1. a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából –,
 - 3.5.24.2. a munkavállalónak hozzátartozója tartós – előre láthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére,
 - 3.5.24.3. a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára,
 - 3.5.24.4. a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

3.5.25. A munkavállaló fizetés nélküli szabadságra jogosult továbbá a Munkáltató hozzájárulásával folytatott:

- 3.5.25.1. tanulmányi ösztöndíj,
- 3.5.25.2. vendégkutatói ösztöndíj idejére.

3.5.26. A munkavállaló kérelmére a Munkáltató más egyéb okból is határozott idejű fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet, így különösen

- 3.5.26.1. egyéb magáncélból (pl.: Építkezés),
- 3.5.26.2. határozatlan idejű munkaviszonyú munkavállaló esetében más munkáltatónál történő határozott idejű munkavállalás,
- 3.5.26.3. nem a munkáltató közfeladatába tartozó kutatómunka végzése céljából.

A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok:

3.5.27. A munkaidőkeret tartama 12 hónap. A Kollektív Szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

3.5.28. A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

3.6. A munka díjazása

3.6.1. A munkavállalóknak a munkaviszony alapján a Munkáltatótól munkabér jár.

3.6.2. A munkavállalót megillető munkabér kifizetése az Államkincstár útján a munkavállaló által meghatározott banki folyószámlára történő átutalással történik.

3.6.3. A Munkáltató törvényes lehetőségeinek keretei között gondoskodik arról, hogy legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 5. napján, ha ez szabadnapra, heti pihenőnapra, vagy munkaszüneti napra esik, akkor az ezt követő első munkanapon a munkavállaló az előző pont szerinti módon munkabéréhez hozzájusson.

3.6.4. A munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni.

3.6.5. A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye, ideértve a szakszervezeti tagdíj levonását is.

3.6.6. A munkavállalót ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

3.6.6.1. A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

3.6.6.1.1. a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

3.6.6.1.2. a munkaidőkereten felül végzett munka esetén.

3.6.6.2. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre a rendszeres bér (referencia bér) arányos része jár.

3.6.6.3. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén

száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a Munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

3.6.6.4. Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a 3.6.6.3. pont szerinti bérpótlék illeti meg.

3.7. Egyéb juttatások

3.7.1. A Kutatóközpont azon munkavállalóinak, akiknek a munkaviszonya a jogállásváltozás következtében jött létre, huszonöt, harminc, ill. negyvenévi munkaviszony után jubileumi jutalom jár a 2021. január 1-én életbelépett jogállásváltozást követő 10 évben (2030.12.31-ig). Az időtartam kiszámításánál figyelembe kell venni a más munkáltatónál töltött közalkalmazotti jogviszonyt is.

3.7.2. A jubileumi jutalom

3.7.2.1. huszonöt év jogviszony esetén kéthavi,

3.7.2.2. harminc év jogviszony esetén háromhavi,

3.7.2.3. negyven év jogviszony esetén öt havi munkabérnek megfelelő összeg.

Ha a munkavállaló jogviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, akkor részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni. Ez a rendelkezés nem vonatkozik arra az esetre, amikor a Munkáltató a munkaviszonyt Mt. 78. § (1) bekezdés szerint, azonnali hatályú felmondással szünteti meg.

Ha a munkavállaló jogviszonya – azonnali hatályú munkáltatói felmondás kivételével – megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy munkavállalói felmondására amiatt kerül sor mert öregségi teljes nyugdíjra jogosult, továbbá legalább harmincöt évi, a 3.7.1. pontban meghatározott jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

3.7.3. Az albérletben lakó munkavállaló részére a bérleti szerződésben meghatározott bérleti díjhoz való hozzájárulásként a Munkáltató albérleti támogatást fizethet havonta. Ennek mértékét a Kutatóközpont anyagi helyzete határozza meg. Az albérleti támogatás megítéléséről és mértékéről, a Dokumentumszerveren közzétett nyilatkozat leadása után, a munkavállaló szociális helyzetének megállapítása alapján a Gazdasági Osztály az Üzemi Tanáccsal közösen dönt. Ha a munkavállaló az utazási költségtérítéssel egyidejűleg albérleti támogatást is igénybe vesz, az albérleti támogatás maximális összege az igénybe vett hazautazási költségtérítés összegével csökken.

3.7.4. A Munkáltató a Kutatóközpont munkavállalói szociális gondjainak esetenkénti enyhítése, illetve általános segélyezés céljából szociális pénzkeretet különít el a Kutatóközpont éves költségvetésében. A szociális keretből kifizetett születési és rendkívüli szociális segélyek összegét személyi jövedelemadó terheli. A szociális keret felhasználási rendjét az Üzemi Megállapodás tartalmazza, melynek megalkotásakor figyelembe kell venni a Kollektív Szerződés 5. sz. mellékletében lefektetett irányelveket. A szociális keret összegét a költségvetési támogatástól függően évente a Munkáltató külön döntéssel határozza meg.

3.7.5. A Munkáltató a Kutatóközpont munkavállalóinak az éves költségvetés lehetőségeit figyelembe véve béren kívüli cafetériát biztosít, melynek mértékét, valamint

a jogosultság feltételeit a Munkáltató évenkénti külön döntés alapján Főigazgatói Utasításban teszi közzé.

- 3.7.6. A szervezeti egységek vezetői a szervezetükhöz tartozó munkavállalók részére biztosítják az alapvető tisztálkodási eszközöket, a túlságosan szennyező munkákat végzők részére pedig a szükséges kiegészítő tisztálkodási eszközöket. Ezen eszközök megnevezését és normaszzerű mennyiségét a Dokumentum Szerveren található KFKI Telephely Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.
- 3.7.7. A Munkáltató biztosítja a Kutatóközpont munkavállalói részére a munkaidő kezdetén és végén a különjáratú autóbusz-közlekedést a telephelyre és a telephelyről.

Tájékoztatás a különjáratú autóbuszok indulási idejéről:

Reggel: Széll Kálmán tér felől 6.20, 6.40, 6.50, 7.00, 7.30, 8.15, Kosztolányi Dezső tér felől 7.00,

Délután: Széll Kálmán tér felé 16.05, 16.10, 17.30, Kosztolányi Dezső tér felé 16.05

Péntek délután: Széll Kálmán tér felé 13.40, 15.15, Kosztolányi tér felé 15.15

A munkavállalói igények alapján a Munkáltató a szolgáltatásban a szakszervezettel és az Üzemi Tanáccsal egyeztetve a munkavállalók javára eltérhet.

- 3.7.8. A Munkáltató megtéríti a Budapest közigazgatási határán kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással megvalósuló napi munkába járással kapcsolatos utazási költség 86 %-át.

Hazautazás (a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer – az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztás esetén legfeljebb havonta négyszer – a lakóhelyre történő oda- és visszautazás) esetén a költség legalább 86 %-át, de legfeljebb havonta a tárgyévra a 39/2010. (II. 26.) Korm. Rendeletben meghatározott maximális összeget a Munkáltató megtéríti. Mindkét esetben a menetjeggyel, vagy bérlettel való elszámolás szükséges.

- 3.7.9. A Munkáltató megtéríti a Budapest közigazgatási határán kívülről saját gépjárművel történő munkába járás költségének 60 %-át, ha

3.7.9.1. a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés,

3.7.9.2. a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést,

3.7.9.3. ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni,

3.7.9.4. a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy tíz év alatti köznevelési intézményben tanuló gyermeke van.

A Munkáltató a 3.7.9.3. és 3.7.9.4. pontban említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is megtérítheti.

- 3.7.10. A munkavállaló kérelmére a Munkáltató munkabérelőleget adhat, legfeljebb 6 hónapi részletekben való visszafizetésre (levonásra). A munkabérelőleg nem lehet több mint a minimálbér ötszöröse. Újabb munkabérelőleg csak az előző visszafizetése után adható.
- 3.7.11. A Munkáltató biztosítja a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeinek teljesítését – beleértve a legalacsonyabb díjú szemüveg árának megtérítését is –, és a munkavállaló időszakos szem- és látásvizsgálatának a foglalkozás-egészségügyi orvosnál való elvégzését. [50/1999.(XI.3.) EüM rendelet és 66/2003.(XII.11.) ESZCSM rendelet] Ha szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által használt szemüveg vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez már nem megfelelő, a Munkáltató a munkavállalót a minimálisan szükséges, a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel ellátja. Ennek keretében kétfévente, illetve, ha más dioptriájú szemüveg használata indokolt, a Kutatóközpont alkalmanként költségátalányként a szemüveglencse ellenértékéből 60.000.-Ft-ot, a keret értékéből 20.000.-Ft-ot megtérít. A számlán a vevő neve a Kutatóközpont legyen.
- 3.7.12. A Munkáltató saját kezelésű Lakáslaport működtethet, az abban felhalmozott pénzkeret erejéig.
- 3.7.13. A Munkáltató iskolakezdési támogatást ad a munkavállalóval egy háztartásban élő közoktatásban tanuló gyermekenként, évenként meghatározott összeggel, melynek mértékét, a jogosultság feltételeit a Munkáltató évenkénti külön döntés alapján Főigazgatói Utasításban teszi közzé.

3.8. A Munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelőssége

- 3.8.1. A Munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.
- 3.8.2. A Munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy
- 3.8.2.1. a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
 - 3.8.2.2. a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
- 3.8.3. A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- 3.8.3.1. Az előző bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a Munkáltatónak kell bizonyítania.
 - 3.8.3.2. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
 - 3.8.3.3. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a Munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a Munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

4. RÉSZ

A munkaügyi igény érvényesítése és a kollektív munkaügyi vita

- 4.1. A munkavállaló és a Munkáltató a munkaviszonyból vagy a Munka Törvénykönyvéből származó, a Szakszervezet, az Üzemi Tanács a Munka Törvénykönyvéből vagy Kollektív Szerződésből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.
- 4.2. A Felek a kollektív munkaügyi jogviták és érdekviták rendezésére állandó Munkaügyi Egyeztető Bizottságot (továbbiakban: MEB) állítanak fel, amelynek feladata, hogy megkísérelje a Munkáltató és a munkavállaló között felmerült vita peren kívüli rendezését.
- 4.3. A Munkáltató és az érintett munkavállaló közösen egyéni jogviták és érdekviták rendezésére is felkérhetik a MEB-et. Ide kell érteni a Kollektív Szerződés 4. sz. mellékletében részletezett vétkes kötelezettségszegés jogkövetkezményeinek megállapítását is. Azonban a MEB nem járhat el olyan kötelezettségszegés esetén, amelyet a Munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.
- 4.4. A MEB tagjait a Munkáltató, a Szakszervezet és az Üzemi Tanács delegálja. A MEB a Munkáltató és az Üzemi Tanács vagy a Szakszervezet által azonos számban delegált tagból és egy független elnökből áll.
- 4.5. A MEB mandátuma azonos az Üzemi Tanács mandátuma időtartamával és ennél fogva 5 évre szól.
- 4.6. A MEB a felekre kötelező döntést akkor hozhat, ha illetékességét a munkaügyi vitában érintett felek, azaz a munkavállaló és a Munkáltató előre, írásban elismerik, és ezt aláírásukkal nyugtázzák. A felek között létrejött egyezséget vagy az egyeztetés eredménytelenségét megállapító jegyzőkönyvet az elnök és a tagok tanúként írják alá. A MEB döntése ellen nem zárható ki a bírósági jogorvoslat lehetősége.
- 4.7. A MEB eljáró elnöke vagy tagja ellen az ügyben érdekelt fél kifogást emelhet, ha – az eljárás megindítása előtt felmerült okból – a kifogást emelővel szemben a személyes elfogultsága nem zárható ki.

A Wigner Fizikai Kutatóközpont ezen Kollektív Szerződését a szerződő Felek – mint a közös akaratuknak a megfogalmazott kérdésekben minden részletében megfelelő – a mai napon elfogadják és aláírják.

Felek kijelentik, hogy jelen Kollektív szerződés az aláírás napján hatályba lép, egyben kijelentik, hogy a közöttük korábban kötött minden Kollektív szerződés hatályát veszti. A Kollektív szerződés rendelkezéseit a folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell.

Budapest, 2021. november 18. *

Tudományos Dolgozók Demokratikus
Szakszervezetének

Wigner Csoportja részéről



Némethné Pethes Ildikó
bizalmi

Wigner Fizikai Kutatóközpont
részéről




Dr. Lévai Péter József
főigazgató

Wigner Fizikai Kutatóközpont
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

1. sz. melléklete

A munkavállalókat megillető szabadság és pótszabadság mértéke

Alapszabadság	21 nap
---------------	--------

A munkavállalót életkora alapján megillető pótszabadság	25 év alatt	0 nap
	25-27 év között	1 nap
	28-30 év között	2 nap
	31-32 év között	3 nap
	33-34 év között	4 nap
	35-36 év között	5 nap
	37-38 év között	6 nap
	39-40 év között	7 nap
	41-42 év között	8 nap
	43-44 év között	9 nap
	45-47 év között	10 nap
	48-50 év között	11 nap*
	51-53 év között	12 nap*
	54-56 év között	13 nap*
	57-59 év között	14 nap*
	60-62 év között	15 nap*
	63-65 év között	16 nap*
	66. évtől	17 nap*

*Azon munkavállalók esetén, akik a Wigner FK, vagy annak jogelődjénél legalább 5 év munkaviszonnyal rendelkeznek.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort betölti.

A munkáltatónál eltöltött 5 év munkaviszonyba nem számít bele a fizetés nélküli szabadságban töltött idő, kivéve a GYES-en vagy GYED-en töltött időszakot.

Vezetői pótszabadság	egyéb vezető	5 nap
----------------------	--------------	-------

Egyéb pótszabadság	sugárveszélyes munkakörben	0-5 év	5 nap
		5 év után	10 nap
	fiatalkorú munkavállaló		5 nap
	szülőknek 16 évnél fiatalabb gyermek után (külön-külön)	1 gyerek	2 nap
		2 gyerek	4 nap
		2-nél több gyerek	7 nap
	vakok személyi járadékára jogosult munkavállaló		5 nap
	megváltozott munkaképességű munkavállaló		5 nap
	fogyatékosági támogatásra jogosult munkavállaló		5 nap
	apának gyermeke születése esetén		5 nap
	apának iker gyermeke születése esetén		7 nap

A pótszabadság egyszerre többféle jogcímen is megilleti a munkavállalót, tehát azok összeadhatók.

A főigazgató egyedi mérlegelés alapján, a munkavállaló számára más jogcímen is megállapíthat pótszabadságot.

Wigner Fizikai Kutatóközpont

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

2. sz. melléklete

Védőruha irányelvek

Az egyéni védőeszközök juttatásának rendjét a munkavédelmi szabályzatban kell rögzíteni, szükség esetén kiegészíteni, az alábbiakat figyelembe véve:

1. A Kutatóközpont az esetleg testi sérülést okozó és/vagy fokozott szennyeződéssel járó munkát végző munkavállalóinak védőruhát biztosít.
2. Az egyes munkahelyeken (pl. mechanikai műhely, szerelő műhely, mozgó és forgó gépekkel berendezett műhely, hegesztő műhely, lézer laboratórium, optikai laboratórium, vegyi laboratórium, radioaktív sugárveszélyes laboratórium stb.) lehetséges veszélyekkel kapcsolatban a szükséges védőruházat meglétét és használatának kötelező voltát a szervezeti egység vezetője – a munkavédelmi szakember bevonásával – köteles felelősen kezdeményezni és rendszeresen ellenőrizni.
3. A védőruha, védő-szemüveg, felsőruházat, fejbüro sisak, légzésvédő eszköz, füldugó vagy hallásvédő fültek, hajvédő sapka, védőkesztyű és védőlábbeli lehet, amelyeknek minden további jellemzőjét a szervezeti egység vezetője a munkavédelmi szakember közreműködésével határozza meg az illető munkavállaló által végzett munka figyelembevételével.
4. Az egyéni védőeszköz megfelelőségét igazoló kísérő okmányt a munkavédelmi szakember ellenőrzi, nyilvántartja, és másolatának megőrzéséről gondoskodik.
5. A védőruha, egyéni védőfelszerelés leltári tárgyat képez, amelynek átvételét a munkavállalónak a munkavédelmi szakember nyilvántartásában szereplő átadás-átvételi személyi lapján is aláírásával kell igazolnia.
6. A védőruha elvárható tisztíttatásáról és javításáról a munkavállaló köteles gondoskodni.
7. Fertőző vagy sugárszennyezett védőruha, védőeszköz tisztításáról a Munkáltató köteles gondoskodni.
8. A védőruhának nincs kihordási ideje, javíthatatlanságának esetén selejtezéséről és azonos minőségben való pótlásáról a Munkáltató gondoskodik.

Wigner Fizikai Kutatóközpont

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

3. sz. melléklete

Munkaruha irányelvek

A Kutatóközpont a laboratóriumi munkát végző munkavállalóinak munkaruhát biztosíthat. Az egyéni munkaruházat juttatásának rendjét a munkavédelmi szabályzatban kell rögzíteni, szükség esetén kiegészíteni, az alábbiakat figyelembe véve:

1. A szervezeti egység vezetője indokolással kezdeményezheti, hogy a laboratóriumi munkát végző munkavállalók munkaruhát kapjanak.
2. A munkaruha a munkavégzés jellegénél fogva lehet: munkaköpeny, overall vagy kétrészes munkaruha.
3. A munkaruha leltári tárgy, amelynek átvételét a munkavállaló a személyére szóló leltári tárgyak nyilvántartásában aláírásával igazolja.
4. A munkaruha tisztíttatásáról és javításáról a munkavállaló köteles gondoskodni.
5. A munkaruha kihordási ideje 3 év. Ennek elteltével, vagy javíthatatlanságának esetén selejtezéséről és azonos minőségben való pótlásáról a Kutatóközpont gondoskodik.

Wigner Fizikai Kutatóközpont

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

4. sz. melléklete

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei

A munkavállalók és a Kutatóközpont közös értéke a munkavállalók személyének, jogainak, a Kutatóközpont jogos érdekeinek védelme.

Felek kölcsönösen úgy látják, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek betartása ezen érték megőrzésének fontos feltétele, illetve a kötelezettségek vétkes megsértése e közös értéket sérti, vagy veszélyezteti.

Felek a Kollektív Szerződés alapján, felhatalmazzák a munkáltatót, hogy a vétkes munkavállalóval szemben – a jogszabályi rendelkezésekre is figyelemmel – az alábbiak szerint, hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhasson.

1. A hátrányos jogkövetkezmény megállapításának elvei:

- 1.1. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyával összefüggő kötelezettségét vétkesen megszegi és e magatartásával a Kutatóközpont érdekeit, illetve más munkavállalók személyét, jogait sérti vagy közvetlenül veszélyezteti, a munkáltató jogkövetkezmény megállapítására jogosult.
- 1.2. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyával összefüggő kötelezettségét vétkesen megszegi, és írásbeli figyelmeztetésnek nincs helye, vagy a korábbi írásbeli figyelmeztetés eredménytelen volt, a munkáltató vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény megállapítására jogosult.
- 1.3. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.
- 1.4. A meghatározott időtartamba nem számítható be a munkaviszony bármely okból, 30 napot meghaladó tartamú szünetelése, azonban a jogkövetkezményt a határozat közlésétől számított 12 hónapon túl érvényesíteni ez esetben sem lehet.
- 1.5. A jogkövetkezmény megállapításakor az arányosság és a fokozatosság elveire figyelemmel kell lenni.
- 1.6. Sem az eljárás, sem a jogkövetkezmény a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sértheti.

2. Az írásbeli, illetve szóbeli figyelmeztetés

Amennyiben a munkaviszonnyal összefüggő vétkes kötelezettségszegés ugyan sérti a Kutatóközpont érdekeit, illetve más munkavállalók személyét, vagy jogait, azonban e sérelem oly csekély fokú, hogy súlyosabb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása szükségtelen, a Kutatóközpont a munkavállalót írásban vagy szóban figyelmezteti.

A figyelmeztetésben tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy kötelezettségét vétkesen megszegte, és fel kell szólítani arra, hogy a jövőben tartózkodjon a hasonló magatartástól, ellenkező esetben vele szemben hátrányos jogkövetkezmény megállapítására kerülhet sor, melynek elbírálásakor az írásbeli figyelmeztetést is figyelembe kell majd venni.

3. A vagyoni hátrányt megállapító hátrányos jogkövetkezmények:

- 3.1. **Kisebb mértékű jogkövetkezmény:** A munkabér csökkentése 20%-kal, 1 hónap időtartamra.
- 3.2. **Nagyobb mértékű jogkövetkezmény:** A munkabér csökkentése 20%-kal, 3 hónap időtartamra.
- 3.3. **Jelentős mértékű jogkövetkezmény:** A munkabér csökkentése 20%-kal, 5 hónap időtartamra.

4. A vétkes kötelezettségszegés megállapításának eljárási szabályai

- 4.1. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén közvetlen vezető bizonyítási eljárást köteles lefolytatni, melynek keretében a kötelezettségszegés körülményeit tisztázza. Ennek érdekében a munkavállalót meghallgatja, ezen túl, más tanút meghallgathat, iratokat, más bizonyítékokat beszerezhet, illetőleg szakértőt vonhat be.
- 4.2. A munkavállaló az eljárás során jogi képviselőt vehet igénybe. Kérésére az eljárás során a Kutatóközpontnál működő szakszervezet képviselője is jelen lehet, valamint elláthatja a munkavállaló képviselőt is.
- 4.3. A munkavállaló indokolt esetben eljárási cselekmény lefolytatását (így különösen tanú meghallgatását, szakértő bevonását) kezdeményezheti. Amennyiben a közvetlen vezető a cselekmény lefolytatását elutasítja, azt indokolni köteles.
- 4.4. A munkavállaló az eljárás során teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt tanúvallomást írásban is csatolhat.
- 4.5. A munkavállaló írásban is nyilatkozhat, nyilatkozatát az eljárás dokumentumaihoz csatolni kell.
- 4.6. Az eljárás során keletkezett iratokba a munkavállaló legkésőbb a bizonyítási eljárás lezárását megelőzően betekinthez.
- 4.7. A bizonyítási eljárás során keletkezett iratokat a közvetlen vezető – az eljárás lezárása után – az esetleges munkáltatói intézkedésre vonatkozó javaslatával együtt, felterjeszti a főigazgatónak.

5. A jogkövetkezmény megállapításának eljárási szabályai

- 5.1. A jogkövetkezményt a főigazgató, mint általános munkáltatói jogkört gyakorló vezető, írásbeli, indokolt és jogorvoslati záradékkal ellátott intézkedésében állapíthatja meg.
- 5.2. Munkáltató a Kollektív Szerződés 4.3. pontja szerint a Munkaügyi Egyeztető Bizottság (MEB) bevonásával is meghozhatja a munkáltatói intézkedést.
- 5.3. Az eljárásban lehetőséget kell adni a munkavállalónak érvei, mentségei előterjesztésére. Amennyiben a munkavállaló fenti jogával nem kíván élni, az a döntéshozatalt nem akadályozza meg, azonban ennek tényét a munkavállaló hátrányára értékelni nem szabad.
- 5.4. A munkáltatói jogkör gyakorlója e jogát az alapul szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja.

- 5.5. Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg – és ennél fogva a MEB sem járhat el – olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

6. Tevékeny megbánás

- 6.1. A vagyoni hátrányt okozó jogkövetkezmény végrehajtásától a munkáltató eltekinthet, ha a munkavállaló a kötelezettségszegést elismeri és vállalja, hogy az okozott sérelmet közhasznú tevékenységével jóváteszi.
- 6.2. A jóvátételt szolgáló közhasznú tevékenységet az 5. pontban meghatározottak szerint kell meghatározni úgy, hogy a munkáltató figyelemmel van az 1.5 és 1.6 pontokban meghatározottakra is, valamint a munkavállaló képzettségére, felkészültségére és képességeire is.
- 6.3. Amennyiben a munkavállaló a közhasznú tevékenységet nem vállalja, vagy nem teljesíti, úgy a vagyoni hátrányként megállapított munkabércsökkentést végre kell hajtani.

7. Értelmező rendelkezések

- 7.1. **Vétkes:** Amennyiben az érdeksérelem vagy annak közvetlen veszélye a munkavállaló felróható kötelezettségszegő magatartásával egyértelmű ok-okozati összefüggésben van.
- 7.2. **Nem róható fel a munkavállalónak a kötelezettségszegés amennyiben:**
- 7.2.1. jogos védelmi helyzetben vagy végszükségben cselekszik, vagy e helyzet fennállását alapos okkal feltételezi és ezen ok keletkezése nem az ő magatartásának következménye;
- 7.2.2. abban a téves feltevésben cselekszik, hogy magatartásával érdeksérelmet, veszélyt nem okoz, és erre a feltevésre alapos oka van;
- 7.2.3. kényszer vagy fenyegetés hatására cselekszik és az ezzel szembeni ellenszegülés az eset összes körülményeire tekintettel a munkavállalótól nem volt elvárható;
- 7.2.4. a munkáltató tudomásával, munkavégzésre alkalmatlan állapotban követi el a kötelezettségszegést, melynek következményeit épp ezen állapot miatt nem tudta felismerni;
- 7.2.5. a kötelezettségszegő tevékenységre az erre jogkörrel rendelkező vezető utasítja. A munkavállaló a kötelezettségszegés tényéről a vezetőt tájékoztatni köteles, és kérheti az utasítás írásban történő megismétlését. Saját vagy más életét, egészségét, testi épségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztető munkáltatói utasítást a munkavállalónak meg kell tagadnia.
- 7.3. **Közhasznú tevékenység:** minden olyan tevékenység, amely a létesítő okiratban megjelölt közfeladat teljesítését közvetlenül vagy közvetve szolgálja, ezzel hozzájárulva a Kutatóközpont és a munkavállalók közösségi szükségleteinek kielégítéséhez.
- 7.4. **Kisebb mértékű jogkövetkezmény:** Amennyiben az érdeksérelem, vagy annak közvetlen veszélye legalább egy, legfeljebb három munkavállaló személyét, jogait érinti, vagy a munkáltató érdekeit, közmegbecsülését negatívan befolyásolja, legfeljebb 500.000.-Ft értékű gazdasági hátrányt okoz.

- 7.5. **Nagyobb mértékű jogkövetkezmény:** Amennyiben az érdeksérelem, vagy annak közvetlen veszélye háromnál több, legfeljebb a munkavállalók létszámának 10%-át elérő munkavállaló személyét, jogait érinti, vagy a munkáltató érdekeit, közmegebecsülését, nagyobb nyilvánosság előtt negatívan befolyásolja, több mint 500.000.-Ft, legfeljebb 1.000.000.-Ft gazdasági hátrányt okoz.
- 7.6. **Jelentős mértékű jogkövetkezmény:** Amennyiben az érdeksérelem, vagy annak közvetlen veszélye a munkavállalók létszámának 10%-át meghaladó munkavállaló személyét, jogait érinti, vagy a munkáltató érdekeit, közmegebecsülését, nagyobb nyilvánosság előtt, tartósan és negatívan befolyásolja, 1.000.000.-Ft-nál nagyobb gazdasági hátrányt okoz.

Wigner Fizikai Kutatóközpont
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
5. sz. melléklete

A szociális keret felhasználásának irányelvei

A szociális keret felhasználásának rendjét az Üzemi Megállapodásban kell rögzíteni, szükség esetén kiegészíteni, az alábbiakat figyelembe véve:

1. Születési támogatás a munkavállaló gyermekének születésekor.
2. Elhunyt kutatóközponti munkavállaló, illetve kutatóközponti munkavállaló hozzátartozója temetési költségeinek anyagi támogatása.
3. Rendkívüli segélyezés indokolt esetekben (pl.: baleset, súlyos betegség kezelési költségei, árvíz-, ill. tűzvész károk, mozgás- és látássérült munkavállaló közlekedésének támogatása, kiskorú gyermeket, különös tekintettel a többgyermekes és gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók támogatása, stb.).
4. Egyéb, itt fel nem sorolt szociális célú felhasználásról is hozható döntés

Wigner Fizikai Kutatóközpont
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

6. sz. melléklete

A lakáscélú kamatmentes kölcsönök összeghatára és maximális törlesztési ideje

Tárgyévben az adható kölcsönök összeghatárai és maximális törlesztési ideje:

Lakásépítés, vásárlás esetén: max. 2.000.000 Ft, max. 10 évre

Lakásbővítésnél: max. 1.400.000 Ft, max. 8 évre

Lakás-korszerűsítésnél: max. 1.400.000 Ft, max. 6 évre

Lakás helyreállításnál: max. 1.400.000 Ft, max. 6 évre

A kölcsön összege eltartottanként (Pl. gyermek, önálló jövedelem nélküli szülő) maximum 100.000 Ft-tal, vis major esetén 140.000 Ft-tal növelhető.