

CIKKEK A XII. SZÁMÚ MELLÉKLETBŐL (KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK)

A külföldi munkáltatókra és ideiglenesen, munkavégzés céljából Hollandiába érkező munkavállalóikra érvényes munkafeltételek és munkakörülmények (a Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok Kollektív Munkaszerződésének 7B pontjában foglaltak szerint).

Az európai uniós kiküldött munkavállalók munkakörülményeiről szóló törvény (WagwEU) rendelkezéseinek megfelelően a jelen Kollektív Munkaszerződés 7B cikke szerinti kölcsönzött munkavállalókra a jelen Kollektív Munkaszerződésnek az 1. számú táblázatban megnevezett cikkei vonatkoznak, a 2. számú táblázatban foglalt megjegyzések figyelembevételével.

1. táblázat: áttekintés	
Témák	A Kollektív Munkaszerződés cikkei és rendelkezései
általános rész	1A cikk: fogalom-meghatározások 3C cikk: a betartás ellenőrzése 6. cikk: munkakör-beosztás I. számú melléklet: munkakörök listája
maximális munkaidők és minimális pihenőidők	8. cikk: a munka időtartama és munkaidők 10. cikk: túlmunka 11. cikk: csúsztatott munka 12. cikk: éjszakai munka, első és második bekezdés 13. cikk: szombaton, vasárnap és ünnepnapokon történő munkavégzés, első bekezdés 21. cikk: ünnepnapok, szombatok, vasárnapok, második bekezdés 24. cikk: rövid távollétek 26. cikk: várakozási idők
a szabadságnapok és a beosztásmentes napok minimális száma, amelyek alatt a munkáltató munkabérfizetési kötelezettsége fennáll, valamint a munkavállalót a szabadsággal kapcsolatban kiegészítő térítés illeti meg	8A cikk: beosztásmentes napok 21. cikk: ünnepnapok, szombatok és vasárnapok 22. cikk: szabadság
minimálbér	7. cikk: munkabér-szabályozás 8F cikk: a rugalmas munkaidő szabályozása 10. cikk: túlmunka 12. cikk: éjszakai munka 13. cikk: szombaton, vasárnap és ünnepnapokon történő munkavégzés 17. cikk: az utazással töltött órák megtérítése 18A cikk: költségtérítések 21. cikk: ünnepnapok, szombatok, vasárnapok, harmadik bekezdés 23. cikk: üdülési hozzájárulás 26. cikk: várakozási idők II. számú melléklet: munkabér-szabályozás
a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei	7A cikk: munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka, első bekezdés, a jelen táblázatban szereplő összes cikkre és mellékletre vonatkozik
egészség, biztonság és higiénia a munkahelyen	4. cikk: a munkavállaló általános kötelezettségei (a kilencedik bekezdés kivételével) 8B cikk: oktatás, negyedik bekezdés (az 'Egészséges és biztonságos munkavégzés a tetőn' című kurzus (C1) 14. cikk: munkakörülmények 17. cikk: az utazással töltött órák megtérítése, első bekezdés
a gyermekek, fiatalok és terhes vagy nemrég szült munkavállalók munkakörülményeire és munkafeltételeire vonatkozó óvintézkedések	8C cikk: támogató szakember 14. cikk: munkakörülmények
a férfakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód, valamint a diszkrimináció elkerülésére vonatkozó egyéb rendelkezések	-

2. táblázat: megjegyzések	
A kollektív munkaszerződés cikke/rendelkezése	Megjegyzés(ek):
17. cikk: az utazással töltött órák megtérítése, első bekezdés	Ebben az esetben lakhely alatt a rendelkezésre bocsátott munkavállaló hollandiai ideiglenes tartózkodási helyét értjük.
17. cikk: az utazással töltött órák megtérítése	Utazási idő alatt azokat az órákat értjük, amelyeket a hollandiai ideiglenes tartózkodási hely és a munkahely között és vissza kell utazással kell tölteni. Ezeket meg kell téríteni abban az esetben, amennyiben a munkavégzés az ideiglenes tartózkodási helytől eltérő településen történik. E körben a munkáltató köteles a jelen cikk rendelkezéseit betartani.
18A cikk: költségtérítések	Az útiköltség megtérítésének alapját a kilométerek száma képezi, amelyet a kölcsönzött munkavállaló a munkahely és az ideiglenes hollandiai tartózkodási hely között oda-vissza megtesz.

1A CIKK: fogalom-meghatározások

A jelen Kollektív Munkaszerződésben (CAO) az alábbi fogalmak alatt a következőket értjük:

- a. Kollektív munkaszerződés
A jelen megállapodás a hozzá tartozó mellékletekkel.
- b. Munkáltató
Minden olyan természetes vagy jogi személy, aki Hollandiában egy vagy több (végrehajtó, technikai, adminisztratív) munkavállalóval az 1B cikkben foglalt munkát végeztet.
- c. Kölcsönvevő: valamennyi olyan munkáltató, amely munkaerő-kölcsönző vállalkozástól / munkaerő-kölcsönző irodától személyzetet vesz kölcsön azzal a céllal, hogy a személyzet az ő felügyelete és vezetése alatt munkát végezzen.
- d. Alvállalkozó
Valamennyi természetes vagy jogi személy, aki Hollandiában a jelen Kollektív Munkaszerződés jelen cikkének b) pontjában foglalt munkáltató megbízásából az 1B cikke szerinti munkát végez vagy végeztet, anélkül, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban állna. Amennyiben ez személyzetet foglalkoztató alvállalkozót érint, akkor ez alatt az alvállalkozók munkavállalói(t) is értjük.
- e. Munkaerő-kölcsönző vállalkozás / munkaerő-kölcsönző iroda
A munkáltató a Ptk. 7:690. cikke értelmében értendő.
- f. 1. Munkavállaló
A munkáltatónál munkaviszonyban lévő összes munkavállaló, amennyiben munkaköre meg van nevezve a jelen Kollektív Munkaszerződés I. számú mellékletében.

2. Idősebb munkavállaló
2018-ban: 56 éves vagy annál idősebb munkavállaló.

Az ebben a cikkben foglalt életkor az öregségi nyugdíjra jogosító életkorral szinkronban növekszik. Amennyiben az öregségi nyugdíjra jogosító életkort a jelen Kollektív Munkaszerződés időbeli hatálya alatt megemelik, az azt jelenti, hogy a jelen cikkben foglalt életkor ugyanannyi idővel megemelkedik.
3. Végrehajtó, technikai, adminisztratív munkavállalók
A munkáltatónál munkaviszonyban lévő összes munkavállaló, amennyiben munkakörük nincs megnevezve a jelen Kollektív Munkaszerződés I. számú mellékletében.
4. Nem tekintendők munkavállalóknak az egyéni vállalkozók. Ez alatt azokat a természetes személyeket értjük, akikről feltételezhető, hogy adózási szempontból vállalkozónak tekinthetők (1), akik be vannak jegyezve a Kereskedelmi Kamara által vezetett cégjegyzékbe (2), akik a tevékenységük végzésének kialakításában és kivitelezésében önállóak (3), akik a megbízóval jól körülírt, eredménykötelezettséget tartalmazó megállapodást kötöttek (4), akik saját számlájukra és kockázatukra végeznek munkát (5), nyereségperspektívával rendelkeznek (6) és az Adóhivatal által jóváhagyott megállapodás alapján végzik tevékenységüket.
- g. Kölcsönzött munkavállaló / kölcsönzött munkaerő
Minden munkavállaló a Ptk. 7:690. cikke értelmében értendő.

- h. Garantált munkabér
Az a munkabér, amelyre a munkavállaló jogosult a II. számú melléklet alapján.
- i. Garantált heti munkabér
Az a munkabér, amelyre a munkavállaló hetente jogosult a II. számú melléklet alapján.
- j. Garantált órabér
A munkavállaló számára megállapított garantált órabér, elosztva a Kollektív Munkaszerződés 8. cikkében nevezett normál heti munkaórákkal.
- k. Egyedileg kikötött munkabér
A munkavállaló számára a II. számú melléklet (2) cikkében kikötött munkabér.
- l. Egyedileg kikötött órabér
A munkavállaló számára II. számú melléklet (2) cikkében kikötött órabér.
- m. Idősebb munkavállalók kiegészítő szabadnapja(i)
A 22. cikk (1) bekezdésében foglalt kiegészítő szabadnapok, amelyek a munkavállalót életkora alapján illetik meg.
- n. Sociaal Fonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok Szociális Alapja)
(SF BIKUDAK)
Az alap, amely a bitumen- és műanyagtetőfedő vállalatok iparágában meg van bízva az oktatások elősegítésével, a szakmai képzéssel és fejlesztéssel, munkalehetőségekkel, munkakörülményekkel, a halál előtti gondozás és a gyászszabadság szabályozásának végrehajtása, az információszolgáltatás, valamint a társadalombiztosítási törvények szerinti segélyek kiegészítésének adása.
- o. SBD
Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche, Nieuwegein (Tetőfedő Iparág Vállalati Feladatok Szabályozása Alapítvány) Ennek az alapítványnak feladata többek között a munkakörülmények szabályozásának és a munkaerőpiaci politikának a jelen Kollektív Munkaszerződés szerinti végrehajtása.
- p. APG
Az APG Groep N.V. vezetése alatt álló vállalkozások.
- q. TECTUM
A bitumen- és műanyagtetőfedő iparág Nieuwegein településen található képzési intézete. A jelen Kollektív munkaszerződés szerinti munkáltató/képzőhely a szakmai karriert kísérő képzés keretében.

3C CIKK A betartás ellenőrzése

1. A munkáltató köteles a jelen Kollektív Munkaszerződés rendelkezéseit betartani.
2. A 'betartás ellenőrzése' alatt annak a kérdésnek az ellenőrzését értjük, hogy egy adott munkáltató betartja-e a Kollektív Munkaszerződés rendelkezéseit.
3. A Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok Szociális Alapja a Kollektív Munkaszerződés szerinti betartásellenőrzést végez.
4. A munkáltató a betartás ellenőrzése során mindig köteles együttműködni.
5. A Betartás-ellenőrző Bizottságot a Kollektív Munkaszerződésben szereplő felek megbízzák a betartás ellenőrzésének felügyeletével, és a felek nevében jogosult a betartás ellenőrzéséről nyilatkozatokat tenni.
6. Amennyiben a munkáltató a jelen Kollektív Munkaszerződésben foglaltakat nem tartja be, kártérítési eljárás indítható.
7. A kártérítés összege az ellenőrzés, a lefolytatott eljárás és az elszenvedett imázsvesztés fedezetéül szolgál.

8. A folyamat, az illetékesség és a munkamódszer a Betartási szabályzatban van lefektetve. Ez a szabályzat a Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok Iparági Kollektív Munkaszerződésének részét képezi.

4. CIKK A munkavállaló általános kötelezettségei

1. A munkavállaló köteles a munkáltató cégének érdekeit képviselni, abban az esetben is, ha erre vonatkozóan nem kap kifejezett megbízást.
2. A munkavállaló köteles a munkáltató által vagy nevében kapott megbízásokat a lehető legjobban végrehajtani, amennyiben azok tőle jogosan elvárhatók, és ennek során a kapott utasításokat és az előírásokat betartani.
3. A munkáltató üzemében a munkavállaló is felel a rendért, a biztonságért és a megfelelő magatartásért. Köteles az erre vonatkozó utasításokat és előírásokat szigorúan betartani, melyeket vállalata munkavállalóinak reprezentatív részével történt egyeztetés alapján és azok hozzájárulásával a munkáltató határoz meg.
4. A munkavállaló tartózkodik a munkakörülményekről szóló törvény 1. cikke (3) bekezdésének e) pontjába foglalt szexuális zaklatástól, az agresszív és erőszakos viselkedéstől.
5. A munkavállaló köteles a 39. cikkben foglalt, esetlegesen vonatkozó munkaszabályzatnak megfelelő magatartást tanúsítani.
6. Azt a munkavállalót, aki alkoholt és/vagy drogot fogyaszt, azonnali hatállyal el lehet bocsátani. Amennyiben a munka előtti alkoholfogyasztás és/vagy drogfogyasztás a munkavégzés során csökkent bevethetőséget eredményezett, a munkáltató a munkavállalót a munkabér tovább fizetése nélkül eltilthatja a munkavégzéstől, legfeljebb 2 napra. Ennek megismétlődése esetén a munkavállalót azonnali hatállyal el lehet bocsátani.
7. A munkáltató írásbeli engedélye nélkül a munkavállaló nem végezhet munkát olyan harmadik személy részére, akinek tevékenysége a munkáltatóéval azonos érdekeltségi körhöz tartozik.
8. A munkavállaló köteles a munkaviszony keretében tudomására jutott összes, például a cég berendezkedésére, az alapanyagokra, azok megmunkálására és a termékekre, valamint a szoftverek specifikációira és használatára és a meglévő adatállomány típusára és tartalmára vonatkozó információt bizalmasan kezelni.
Ez a kötelezettség a munkaviszony megszűnését követően 1 évig fennáll.
9. A munkavállaló köteles egy egyedi munkaszerződést is aláírni, amely a Kollektív Munkaszerződéssel és az esetlegesen hatályos munkaszabályzattal együtt érvényes.

6. CIKK Munkakör-beosztás

Minden munkavállalót abba a munkaköri csoportba kell besorolni, amelyikbe - a jelen Kollektív Munkaszerződésbe felvett munkakörlista alapján - az általa betöltött munkakör tartozik.

7. cikk Munkabér-szabályozás

1. A munkáltató a 22 éves vagy annál idősebb munkavállalók részére teljes munkahetenként legalább annak a munkaköri csoportnak a garantált minimális heti munkabérét megfizeti, amelybe az adott munkavállaló be van sorolva. A munkavállalóra vonatkozó munkabér-szabályozás a II. számú mellékletben található, amely a jelen Kollektív Munkaszerződés részét képezi.
2. A 16 és 22 év közötti fiatal munkavállalókra a II. számú mellékletben található munkabér-szabályozás vonatkozik.
3.
 - a. Az (1) és a (2) bekezdésekben foglaltaktól eltérően az újonnan érkezőkre a II. számú mellékletben (kezdők bértáblázata) foglalt munkabér-szabályozás vonatkozik.
 - b. Az újonnan érkezők munkabérére legfeljebb 1 évig alkalmazható ez a kezdők bértáblázata.

4. A végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalókra strukturális béremelés vonatkozik. A II. számú melléklet tartalmazza, hogy ez melyik végrehajtó, technikai és adminisztratív munkakörökre vonatkozik, és hogy a vonatkozó munkabér-szabályozás mit tartalmaz. A végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalókra vonatkozó munkabér-szabályzat vonatkozó részét a II. számú melléklet tartalmazza.

7A CIKK Munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka

1.

- a. A kölcsönvevő meggyőződik arról, hogy - amennyiben egy munkaerő-kölcsönző cég holland vagy külföldi munkavállalókat bocsát olyan vállalkozás rendelkezésére, amely a jelen Kollektív Munkaszerződés érdekkörébe tartozik, a jelen Kollektív Szerződés XI. számú mellékletében foglalt rendelkezések megfelelő alkalmazást nyernek a munkavállalóra, amennyiben az az I. számú mellékletben foglalt munkakört tölt be. Ez a rendelkezés egyúttal a többi kiküldött munkavállalóra is vonatkozik.

Ezek a szabályozások a XI. számú melléklet (1) bekezdésének b) pontjában körülírt beosztásmentes napok példájának logikája alapján átszámításra kerül óraberre.

- b. Amennyiben a kölcsönvevő ezeknek a kötelezettségeknek nem tesz eleget, a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában úgy felel a kölcsönzött munkaerő munkabérének kifizetéséért, mintha a kölcsönzött munkavállaló magánál a munkáltatónál állna munkaviszonyban.
- c. Alkalmazni kell egy olyan nyilatkozatot, amelyben a kölcsönvevő felsorolja a kölcsönzött munkavállalóra és a munkaerő-kölcsönzőre vonatkozó, a jelen Kollektív Munkaszerződés XI. számú mellékletében foglalt összes elemet. Az erre vonatkozó nyilatkozatot még a munkaszerződés aláírása előtt ki kell tölteni, és a munkaerő-kölcsönző köteles a nyilatkozatot a munkaszerződéssel egyidejűleg a kölcsönzött munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző rendelkezésére bocsátani.
- d. Amennyiben a kölcsönzött munkavállalót egy éven keresztül ugyanaz a kölcsönvevő veszi kölcsön, úgy a munkavállaló jogosult ezzel a kölcsönvevővel határozatlan idejű szerződés kötni. Amennyiben a kölcsönzött munkavállaló egy évnél rövidebb ideig dolgozik ugyanannál a kölcsönvevőnél, akkor az ugyanahhoz a kölcsönvevőhöz való visszatérés esetén a korábbi időszakok (három éven belül) is beletartoznak az egy éves kölcsönzési idő meghatározásába.

2. A vállalkozások 2011. január 1. óta csak NEN-tanúsítvánnyal rendelkező munkaerő-kölcsönző cégeket vehetnek igénybe. A hollandiai székhelyű cégekre a NEN-4400-I; a külföldi székhelyű cégekre a NEN-4400-II tanúsítvány vonatkozik.

8. CIKK A munka időtartama és munkaidők

1. A rendes munkaidő heti 40 óra. A munkahét hétfőtől péntekig tart.

2.

- a. A rendes munkaidők hétfőtől péntekig a 07.00 és 18.30 óra közötti időszakra esnek. A napi munka- és pihenőidőket a munkáltató határozza meg, a vállalatában, illetve a munkaterületen jelenlévő munkavállalók reprezentatív részével történt egyeztetést követően és azok beleegyezésével.

- b. 25 Celsius fokos vagy annál magasabb várható külső hőmérséklet esetén a munkáltató trópusi időbeosztást alkalmazhat. A rendes munkaidő ebben az esetben 05.30 órakor kezdődik.
3. Amennyiben a munkavállalót a rendes munkaidőn kívül szólítják fel munkavégzésre (a jelen Kollektív Munkaszerződés 10. cikkében foglaltak figyelembevételével), részére legalább 2 órányi munkabért ki kell fizetni.
4. Annak a munkáltatónak, aki a munka időtartamát és a munkaidőket szabályozni szeretné, azt a Kollektív Munkaszerződés feleitől kell kérnie (lásd a jelen Kollektív Munkaszerződés 42. cikkét), a munkaidő kívánt tartamának és a munkaidők kezdetének és végének feltüntetésével. Ennek során bizonyítania kell, hogy a kérés létrejött, a vállalatában, illetve a kérés által érintett munkaterületen jelenlévő munkavállalók reprezentatív részével történt egyeztetést követően és azok beleegyezésével.
5. Amennyiben a jelen Kollektív Munkaszerződés a munkaidők bármelyik részével kapcsolatban nem rendelkezik, akkor a munkaidőről szóló törvény (ATW) standard szabályozásának normáit kell alkalmazni.
6. A részmunkaidőben történő munkavégzés megengedett, kivéve, ha a munkáltató megfelelően megindokolja, hogy ezt üzletszervezési okok nem teszik lehetővé.

8A cikk Beosztásmentes napok

1. A beosztásmentes napok azok a napok, melyeken nem történik munkavégzés. A beosztásmentes napon a munkáltató a munkavállaló részére az egyedileg kikötött munkabért fizeti meg.
2. a. A 2018. január 1. és 2018. december 31. közötti időszakban a munkavállaló 20 beosztásmentes napra jogosult.
- b. A 2018. január 1. és 2018. december 31. közötti időszakban a 20 beosztásmentes nap meghatározása a következő:
 - 1 nap Nagypéntek után
 - 1 nap Áldozócsütörtök után
 - 2 nap a munkavállaló rendelkezése szerint
 - 4 nap a munkáltató rendelkezése szerint
 - 7 közösen meghatározott beosztásmentes nap a 2018/2019-es karácsonyi szünetben, azaz 2018. december 24., hétfő és 2019. január 4., péntek között (3 ünnepnap és 7 beosztásmentes nap).
 - A január 1. és a március 1. közötti és a december 1. és december 21. közötti időszakban 5 nap alkalmazható a napi munkaidő legfeljebb 1,5 órával történő lerövidítésére.

A 2019-ben meghatározott beosztásmentes napok (2019. január 2., 3. és 4.) a 2018-as beosztásmentes napok egyenlegének terhére történnek.
- c. Május 5. ötévente egyszer beosztásmentes napként kerül meghatározásra, első alkalommal 2020-ban.
- d. Amennyiben a munkáltató a 8B cikk alapján elérhető képzési napokat minden munkavállaló vonatkozásában kitöltötte, a munkavállaló a munkaidőben történő, 8E pontban foglalt átképzéshez maximum négy beosztásmentes napot vehet igénybe.

- e. A közösen megállapított beosztásmentes napokra vonatkozó jog megszűnik, amennyiben a munkavállaló ezeken a napokon munkaképtelen.
3. A Munkavállaló a (2) bekezdés b) pontjában nevezett, nem közösen megállapított napokat összegyűjti, a munkaviszonnyal arányosan.
A munkaviszony megszűnése esetén a munkavállalót megilleti a még nyitott napok kivétele. Amennyiben a munkavállaló a felmondás napján 2-nél több beosztásmentes nappal többet vett ki, ezeket a napokat be lehet számítani a még kifizetendő munkabérbe.
4. A beosztásmentes napon a munkáltató a munkavállaló részére az egyedileg kikötött munkabért fizeti meg, amelyet a munkavállaló akkor kapna meg, ha a nevezett napon dolgozna, kivéve a munka normális tartamán kívüli utazási idő megtérítését és a költségtérítést.
5. A Kollektív Munkaszerződés felei (lásd a Kollektív Munkaszerződés 42. cikkét) jogosultak arra, hogy különleges esetekben hozzájáruljanak a közösen megállapított, a jelen cikk (2) bekezdésének a) pontjában említett beosztásmentes munkanapon történő munkavégzéshez, azzal a feltétellel, hogy ezt a napot az érintett naptól számított 4 héten belül az érintett munkavállaló(k) részére pótlólag megállapítják és a munkavállalók igénybe vehetik. A kérelemnek legkésőbb a (2) bekezdésben említett dátum előtt 5 munkanappal a Kollektív Munkaszerződés feleinek birtokában kell lennie.
6. Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló a beosztásmentes napokkal kapcsolatban nem jut megegyezésre, akkor közösen a Kollektív Munkaszerződés feleihez fordulhatnak. Az adott döntés kötelező erejű. A Kollektív Munkaszerződés felei elérhetők a felek Nieuwegein településen található titkárságán.
- 7.
- a. Egymással történő egyeztetés keretében a munkáltató és a munkavállaló megállapodhat abban, hogy a munkavállaló évente 5 beosztásmentes napot elad a munkáltatónak, amelynek díja beosztásmentes naponként az éves fizetés 0,4%-a. Ez az eladás bármilyen beosztásmentes napra vonatkozhat. Ez a szabályozás strukturális jellegű.
- b. Amennyiben a munkáltató Vállalati tanácsa (OR) vagy a személyzet képviselője (PVT) ismeri, fennáll (maximum) öt beosztásmentes nap a 7a bekezdés szerinti eladásáról ezen a szinten történő megegyezés lehetősége, melynek során a munkáltató és az egyedi munkavállaló közötti megállapodás szükségessége tehát nem áll fenn.
- Amennyiben a munkáltató kinyilvánítja, hogy élni kíván a közös eladás lehetőségével, az OR vagy a PVT kötelező írásbeli szavazást tart, amelynek során a szavazatok kétharmadát kell megszerezni. Emellett azokat a munkavállalókat, akik a négynapos munkahét keretében dolgoznak, vagy kinyilvánították, hogy igénybe kívánják venni, távol kell tartani az eladástól, amennyiben azt kívánják.

8B CIKK Oktatás

- 1.
- A munkáltató köteles a vállalatánál dolgozó munkavállalók számára érthető képzési és oktatási politikát kifejleszteni. A munkavállaló 12 havonta átlagosan 2 képzési napra tarthat igényt a munkabér megtartásával, hogy képes legyen a foglalkozásával kapcsolatos olyan képzéseken részt venni, amelyeket egy erre a felek által felkért intézmény szervezi.

Amennyiben a munkáltató képzési és oktatási politikája nem biztosítja a munkavállaló számára a képzési napokhoz fűződő jogot, a munkavállaló jogosult önállóan kurzusra járni. A kurzus költségei a munkáltatót terhelik, amennyiben a munkáltatóval történt egyeztetés a kurzus típusáról.

Az a munkáltató, aki nem dolgozott ki képzési politikát és képzési tervet, és munkavállalói emiatt nincsenek abban a helyzetben, hogy képzésen vegyenek részt, köteles a megnevezett 2 képzési napot kifizetni. A munkáltatók és a munkavállalók az APG-n keresztül évente áttekintést kapnak a teljesített képzési napokról.

Ebből az áttekintésből kiderül, hogy az elmúlt 3 éves időszakban a képzések keretében átlagosan hány nap állt az egyes munkavállalók rendelkezésére. Ha a 3 éves és a 3 év utáni időszak mozgóátlaga – először 2009. január 1-jén – 2 nap alatt van, akkor a maradékot ki kell fizetni a munkavállaló részére. Helyettesítő megoldásként tovább fizetett szabadnapokat is lehet adni, amennyiben a munkavállaló aláírt nyilatkozata rendelkezésre áll. Meghatározott feltételek mellett szállítói kurzusok is szóba jöhetnek képzési napokként. A pontos feltételek a Kollektív Munkaszerződés iparági szabályainak Képzési Szabályzatában található.

- A munkáltató jogosult végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalóit arra kötelezni, hogy 3 évente átlagosan 6 képzési napon a munkabér megtartásával képzésre járjanak, annak érdekében, hogy képesek legyenek a foglalkozásukkal kapcsolatos olyan képzéseken részt venni, amelyeket egy, erre a felek által felkért intézmény szervezi. Ezek iparág-specifikus képzések. Ez alól a szabály alól kivételt képeznek azok a kurzusok, amelyek célja kizárólag vagy főként olyan készségek fejlesztése vagy fenntartása, amelyek más iparágakban is alkalmazhatók.
2. Az (1) bekezdésben foglalt képzések látogatásához kötött közelebbi feltételek, köztük a képzéshez való jog és a költségek megtérítése, az SF BIKUDAK Alapítvány Képzési szabályzatában található, amely a jelen Kollektív Szerződés 29. cikkében va körülírva.
 3. A jelen Kollektív Munkaszerződés 5. cikkének (9) bekezdésétől eltérően az a munkavállaló, aki a Tetőfedő Iparág Vállalkozási és Káderképző Képzésén (OKD) vesz részt és a kurzus közben vagy az oklevél megszerzését követően 3 éven belül felmond, abban az esetben, ha ugyanaz a munkáltató érintett, akivel akkor állt munkaviszonyban, amikor a kurzust elkezdte, akkor a munkavállaló a kurzus költségeinek arányos részét – a 3 év eltelt részének függvényében – köteles visszafizetni.

Ennek az arányos résznek a mértéke, amennyiben a felmondás

- a kurzus alatt történik: a kurzus teljes költsége, amennyiben azt a képzőintézet nem téríti vissza a munkáltató részére;
- a képzés befejezését követő első évben történik: szintén a kurzus teljes költségét;
- a képzés befejezését követő második évben történik: a kurzus költségének 2/3-át;
- a képzés befejezését követő harmadik évben történik: a kurzus költségének 1/3-át.

4. a. A munkáltató köteles minden munkavállalót legkésőbb a munkaviszonyának megkezdését követő 3 éven belül beiskoláztatni a VakScan (X1) kurzusra, és azt 3 évente megismételtetni vele. Ennek kötelező eleme az 'Egészséges és biztonságos munkavégzés a tetőn' című kurzus (C1). A kurzusról és annak megismétléséről minden munkavállalónak rendelkeznie kell három évnél nem régebbi részvételi igazolással. Ettől eltérően az iparágba újonnan belépők munkaviszonyuk létrejötte után hat hónappal kötelesek befejezni az 'Egészséges és biztonságos munkavégzés a tetőn' (C1) című kurzust.

- b. A munkáltató kölcsönvevői minőségében meggyőződik arról, hogy minden munkavállaló, akit - akár munkaerő-kölcsönzés, akár kiküldetés keretében - a rendelkezésére bocsátottak, elvégezte az 'Egészséges és biztonságos munkavégzés a tetőn' (C1) című kurzust és a háromévenkénti ismétlő kurzust. Az itt megnevezett valamennyi munkavállaló köteles igazolni, hogy a kurzuson, 3 évnél nem régebben, részt vett.
 - c. A munkáltató megbízói minőségében meggyőződik arról, hogy az általa alkalmazott összes alvállalkozó, és amennyiben személyzettel rendelkező alvállalkozóról van szó, az alvállalkozó összes munkavállalója elvégezte az 'Egészséges és biztonságos munkavégzés a tetőn' (C1) című kurzust és a háromévenkénti ismétlő kurzust. Valamennyi alvállalkozó és annak esetleges személyzetének valamennyi tagja köteles igazolni, hogy a kurzuson, 3 évnél nem régebben, részt vett.
5. Azok a fiatal munkavállalók, akiknek a Tankötelezettségről szóló törvény értelmében nappali tagozatos oktatásban kellene részt venniük, de akikre a Helyettesítő Tankötelezettségről szóló határozat vonatkozik, hetente 1 vagy 2 napig a szakmai karriert kísérő képzésen (BBL) vesznek részt.

8C CIKK Támogató szakember

Az a munkavállaló, aki a fiatalok munkavállalókat támogató szakemberként lép fel, munkabére megtartásával rendes munkaidejének egy részére felmentést kap a termelőmunka alól, hogy a támogatáshoz tartozó feladatainak megfelelően eleget tudjon tenni.

8F CIKK A rugalmas munkaidő szabályozása

1. A munkavállaló a 2018. január 1. és a 2018. június 30. közötti időszakban 2,5 nap erejéig beosztható szombati napra.
2. Ez a 2,5 nap csúsztatottnak számít, de a csúsztatott után járó pótlék nélkül.
3. A jelen szabályozásban foglalt szombati napokon történő munkavégzés után járó pótlék 50%.
4. A jelen szabályozás értelmében az egy (fél) nappal történő csúsztatást legalább 36 órával korábban közölni kell a munkavállalóval.
5. A jelen szabályozás a szombatnak munkanapként való kijelölését legalább 48 órával korábban közölni kell a munkavállalóval.
6. Előnyben részesül a csúsztatott munkának az ugyanannak a hétnek a szombatján történő elvégzése. A munkáltató nem köteles a csúsztatott munkát ugyanannak a hétnek a szombatjára betervezni. A gyakorlatban a jelen cikkben foglalt szombati munkavégzés hatnapos munkahetet eredményezhet.
7. A jelen szabályozás keretében fel nem vett órák kockázata a munkáltatót terheli.
8. A fent nevezett megállapodás nem jelenti automatikusan azt, hogy évente 5 napot lehet betervezni szombati napokra.

10. CIKK Túlmunka

1. Túlmunka alatt a 8. cikkben szabályozott, vagy egy adott engedély következtében eltérő, napi munkaidőn túli időszakra a munkavállaló számára kiosztott munkát értjük.
2. Rendkívüli esetekben, a munkáltató megítélése alapján, a munkavállaló köteles túlmunkát végezni.
3. Túlmunka esetén a munkavállaló szabadon eldöntheti, hogy az elvégzett túlmunkáért pénzbeli kompenzációt igényel-e, vagy annak szabad időre váltását kívánja.

4. Amennyiben a munkavállaló a pénzbeli kompenzációt választja, akkor a túlmunkáért az egyedileg kikötött órabért az alábbi százalékokkal kell megnövelni:
 - a. a napi munkaidő kezdetét megelőző vagy vége utáni első, a második és a harmadik túlóra esetén: 25 %.
 - b. a normál munkanapon, hétfőn 05.00 órától teljesített egyéb túlórák, valamint szombaton 21.00 óráig végzett munka esetén: 50 %.
 - c. szombat 21.00 és hétfő 05.00 óra között: 100 %.
5. Amennyiben a munkavállaló a szabadidőre történő átváltást választja, az előző bekezdésben említett százalékokat azonban ki kell fizetni.
6. A jelen Kollektív Munkaszerződés 1A cikke (2) bekezdésének e) pontjában foglalt idősebb munkavállaló, aki kifejezte kívánságát, hogy nem akar túlmunkát végezni, nem kötelezhető erre.
7. A strukturális túlmunka nem megengedett, kivéve a rendkívüli eseteket. Ehhez a jelen Kollektív Munkaszerződés 42. cikke értelmében a Kollektív Munkaszerződés feleinek hozzájárulása szükséges.
8. Strukturális túlmunkán a következőket értjük: a 8. cikk (1) bekezdésében említett rendes munkaidőn kívül, több héten keresztül fix gyakorisággal történő munkavégzés.

11. cikk Csúsztatott munka

1. Csúsztatott munka alatt a munkáltató megbízásából végzett, órákban megadott, a 8. cikkben szabályozott munkaidőn kívüli munkát értjük, anélkül, hogy túlmunkáról lenne szó.
2. Rendkívüli esetekben, a munkáltató megítélése alapján, a munkavállaló köteles csúsztatott munkát végezni.
3. A csúsztatott munka kifizetése az egyedileg kikötött órabér fölötti 25%-os pótlékkal történik, kivéve, ha éjszakai munkáról van szó, amely esetben a 12. cikk rendelkezései irányadók.
4. Nem történik csúsztatott munka szerinti kifizetés, ha a csúsztatás az érintett munkavállalók többségének kérésére történik.

12. CIKK Éjszakai munka

1. Éjszakai munka alatt a munkáltató megbízásából 22.00 és 06.00 óra között végzett munkát értjük. A rendes munkaidő kezdete előtt teljesített órák kifizetése túlmunkaként, és nem éjszakai munkaként történik.
2. Amennyiben egy bizonyos munka csak éjszaka elvégezhető, az a munkavállalóra nézve kötelező.
3. Az éjszakai munka kifizetése az egyedileg kikötött órabér 50%-os pótlékával történik.
4. Amennyiben nem lehet annyi órát ledolgozni, mint amennyi az érintett napon a beosztás szerint normális lenne, akkor a kevesebb ledolgozott órák kifizetése az egyedileg kikötött órabérrel történik.

13. CIKK Szombaton, vasárnap és ünnepnapokon történő munkavégzés

1. Szombaton és vasárnap történő munkavégzés alatt a munkáltató által szombatra vagy vasárnapra, vagy szombaton 21.00 órától hétfőn 05.00 óráig kijelölt munkát értjük. A vasárnapi munkavégzés megegyezik a 21. cikk (1) bekezdésében foglalt ünnepnapokon történő munkavégzéssel. Szombati munkavégzés esetén a 10. cikk (4) bekezdésében foglaltak vonatkoznak.
2. Vészhelyzetben, a munkáltató megítélése alapján, a munkavállaló köteles vasárnap is munkát végezni. Amennyiben a munkavállalónak a vasárnapi munkavégzéssel kapcsolatban elvi kifogásai vannak, nem kötelezhető munkavégzésre.
3. A 21. cikk (1) bekezdésében foglalt keresztény ünnepnapon végzett munka az egyedileg kikötött munkabér 100%-os kiegészítő pótlékkal kerül kifizetésre, miközben egy másik időpontban szabadon azonos számú órát kell adni az egyedileg kikötött munkabér megtartásával, kivéve, ha a vállalat érdekei a szabadon adást ellenzik, amely esetben a pótlék megduplázódik.
4. A Király napján és/vagy Újév napján történő munkavégzés az egyedileg kikötött munkabér 100%-os pótlékával vagy szabadon adott azonos számú órával, az egyedileg kikötött munkabér megtartásával történik.

14. CIKK Munkakörülmények

1. A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a tetőn végzett munkák során legalább két darab, egyenként 12 kg tömegű tűzoltó készülék legyen elérhető.
2. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a munkahelyen megfelelő elsősegély-nyújtó doboz álljon rendelkezésre.
3. A 25 kilónál nehezebb tetőfedő anyagok kézzel történő felemelése tilos. A 25 kilónál nehezebb tetőfedő anyagok szállítása mechanikai úton történik.
4. A munkáltató köteles az alábbi személyi védőfelszereléseket és kollektív és/vagy egyéni leesés elleni védőeszközöket a vele munkaviszonyban álló munkavállalók rendelkezésére bocsátani:
 - hallásvédő (például fül dugó);
 - légzésvédő (például arcmaszk vagy porvédő);
 - munkavédelmi cipő;
 - munkakesztyű;
 - fémkorlátok;
 - beülőheveder tartozékokkal.
5. Azbeszt bontása, megmunkálása vagy feldolgozása tilos. Ez alól a tilalom alól fel vannak mentve azok a vállalkozások, amelyek megfelelnek a Lakhatási, Területrendezési és Környezetvédelmi Minisztérium Azbeszteltávolításról szóló, 2005. évi határozatában foglalt, az azbesztbontásra vonatkozó törvényi feltételeknek.
6. A munkáltató köteles a munkavállalói által használt mászó- és emelőeszközöket évente ellenőrizni és jóváhagyni.

7. Amennyiben egy munkavállaló, a munkáltató megítélése szerint, a jelen cikk (4) bekezdésében foglalt személyes védőfelszereléseket és/vagy a kollektív és egyéni leesés elleni védőeszközöket nem vagy nem megfelelő mértékben használja, a munkáltató – az alábbiak figyelembevételével – az adott munkavállaló ellen szankciókat alkalmazhat. A rendelkezésre bocsátott személyes védőfelszerelések és/vagy kollektív vagy egyéni leesés elleni védőeszközök használatának elmulasztása esetén a szankciók szabályozása a következőképpen alakul:
- az első szabályszegés közlése ajánlott levélben történik az érintett munkavállaló felé, és az első figyelmeztetésnek tekintendő;
 - A második szabályszegés közlése ajánlott levélben történik, és a munkáltató 100,- € büntetéssel szankcionálja, amelyet a munkavállaló nettó munkabéréből von le a második szabályszegés észlelését követő első munkabér-kifizetési napon;
 - a harmadik szabályszegés a Ptk. 7: 678 cikke, (2) bekezdésének h) és j) pontjai szerinti sürgős oknak minősül, amely alapján a munkáltató a munkavállalónak azonnali hatállyal felmondhat.

Amennyiben a személyes védőfelszerelések és/vagy kollektív vagy egyéni leesés elleni védőeszközök használatának elmulasztása esetén az üzemi szabályzat is szankciókat alkalmaz, a munkáltató a kiszabandó szankciót a fenti a) - c) pontoknak vagy az üzemi szabályzatnak megfelelően határozza meg. Szankciók párhuzamos alkalmazására nem kerül sor.

8. Amennyiben a munkáltató az 1., 2. és 4. cikkekben megnevezett személyes védőfelszereléseket és kollektív/egyéni leesés elleni védőeszközöket nem bocsátotta rendelkezésre, a munkavállaló nem köteles a munkákat megkezdeni, vagy jogosult az adott munkát befejezni, miután ezt a munkáltató tudomására hozta. A munkáltató ebben az esetben köteles a munkabért tovább fizetni.
9. A munkavállaló nem köteles a szabadban végzendő munkákat megkezdeni vagy folytatni hó vagy ónos eső esetében, vagy amennyiben a tető csúszós. A munkáltató ezekben az esetekben köteles a munkabért tovább fizetni, vagy ha a munkavégzésre alkalmatlan idő következtében fagy miatti munkaszünet áll be.
10. A munkavállaló nem köteles a szabadban végzendő munkákat megkezdeni vagy folytatni, amennyiben a hőérzet -6 Celsius fok vagy annál alacsonyabb. A munkáltató ebben az esetben, vagy ha a munkavégzésre alkalmatlan idő következtében fagy miatti munkaszünet állt be, köteles a munkabért tovább fizetni.
11. A munkavállaló nem köteles a szabadban végzendő munkákat megkezdeni vagy folytatni, amennyiben a hőérzet 40 Celsius fok vagy annál magasabb, a munkahely felett $1,50$ méteres magasságban mérve. A munkáltató ebben az esetben köteles a munkabért tovább fizetni.
12. A szociális partnerek a Lapos Tetők Munkabiztonsági Katalógusban¹ meghatározták, hogy egy adott munkáltató milyen módon tud megfelelni a biztonságos és egészséges munkavégzésre vonatkozóan az állam által előírt követelményeknek.

A munkáltató az üzemén belül köteles használni, továbbá alkalmazni a Munkabiztonsági Katalógusban szereplő intézkedéseket, valamint bizonyíthatóan olyan intézkedéseket foganatosítani, hogy legalább a munkabiztonságról szóló törvényben, a Munkabiztonsági Katalógusban és a jelen Kollektív Munkaszerződésben meghatározott védelmi szint biztosítva legyen.

¹ A Lapos Tetők Munkabiztonsági Katalógus ezen a weblapon tekinthető meg: www.arbocatalogus-plattedaken.nl.

13. Az Iparági Kockázati Leltár & Értékelés (Branche-RI&E)² a jelen Kollektív Munkaszerződés elválaszthatatlan részét képezi.

17. CIKK Az utazással töltött órák megtérítése

1. Amennyiben egy a munkáltató által rendelkezésre bocsátott munkavállalónak a lakóhelyén kívüli objektumon kell munkát végeznie, a munkavállaló a lakóhely és az objektum között és vissza köteles a munkáltató által kijelölt közlekedési eszközt használni, feltéve, hogy az megfelel a törvény által előírt követelményeknek, amit hat hónapnál nem régebbi - amennyiben a közlekedési eszköz gépjármű - elismert biztonsági matricával vagy a karbantartást bizonyító egyéb módon kell tudni igazolni.

2. Az utazás időtartamát, melyet a munkavállaló az alábbi járművel tesz meg:

- a. a munkáltató által rendelkezésére bocsátott gépjármű;
- b. saját gépjármű;

a munkáltató megtéríti a munkavállaló részére, az érvényes garantált órabér mértékében, 2018. március 1-ig naponta az első 90 perc erejéig, 2018. március 1-től naponta az első 45 perc erejéig. Az előző rendelkezésektől eltérően 2018. március 1-ig naponta az első 30 perc és 2018. március 1-től naponta az első 15 perc nem kerül azon munkavállaló számára megtérítésre, aki az a) vagy b) pontban nevezett közlekedési eszköz vezetőjeként lép fel.

Az utazással töltött órák száma a munkavállaló lakcímétől indul. Ebből következik, hogy a Hoge Raad (holland Legfelső Bíróság) 2013. november 22-i határozata (NJB 2013/2515) a Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok Kollektív Munkaszerződésében és még specifikusabban az utazással töltött órák szabályozásában a továbbiakban nem érvényes.

3. A (2) bekezdésben foglalt 'utazás időtartama' alatt a gépjárműnek a munkahelyre történő elindulása és a munkahelyre történő megérkezése közben eltelt időt, esetlegesen a munkáltató üzemi címén történő esetleges köztes megállással, valamint a munkahely és a szállás közötti visszaút idejét értjük.

Az utazás időtartamát a munkáltató és a munkavállaló egymással, a megteendő útvonal figyelembevételével, reálisan egyeztetni.

4. Amennyiben a munkaidőnek, a pihenőidőnek és az utazási időnek az (1) bekezdésben említett gépjármű elindulásától a megérkezéséig számított teljes időtartama (esetenként) hosszabb, mint 12 óra, a rendes munkaidőt az azon felüli idővel le kell rövidíteni. A pihenőidőre nem történik munkabérfizetés.

² A Branche-RI&E az SBD-n keresztül kapható, ezen a címen: Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. +31 (0) 30 – 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

18A CIKK Költségtérítések

- Amennyiben a munkavállalónak, a munkáltató megítélése szerint, a munkába járás során saját gépjárművét kell használnia és/vagy a munkavégzés alatt vagy érdekében használja, a munkavállaló gépjármű-költségtérítést fizet részére.
- Az (1) bekezdésben nevezett gépjármű-költségtérítés összege:

Gépjármű-költségtérítés	2018. január 1-től:
kerékpár használata esetén naponta:	1,05 €
robogó vagy moped használata esetén naponta:	
1. az első 25 kilométerre:	1,31 €
2. 25 kilométer felett minden kilométer után naponta:	0,07 €
motorkerékpár használata esetén, kilométerenként:	0,26 €
Autó használata esetén:	
3. egy munkavállaló részére, aki egyedül utazik a munkahelyre, kilométerenként:	0,36 €
4. azon munkavállaló részére, aki egy munkatársával utazik a munkahelyre és onnan vissza, kilométerenként:	0,37 €
5. azon munkavállaló részére, aki két munkatársával utazik a munkahelyre és onnan vissza, kilométerenként:	0,42 €
6. azon munkavállaló részére, aki három vagy több munkatársával utazik a munkahelyre és onnan vissza, kilométerenként:	0,44 €

- Amennyiben a munkáltató megítélése alapján a munkavállalónak tömegközlekedési eszközt kell használnia, az ebből eredő útiköltség összege (legalacsonyabb osztály) a munkáltatót terheli.
- A (2) és (3) bekezdésben a munkabiztonsági szolgálatnak a jelen Kollektív Munkaszerződés 24. cikkének (1) bekezdése szerinti látogatása esetén megfelelően alkalmazandók.
- A munkavállaló jogosult napi munkaruha-térítésre, kivéve, ha a munkáltató munkaruhát bocsát a munkavállaló rendelkezésére. Ez a térítés 2018. január 1-jétől napi 1,20 €.

21. CIKK Ünnepek, szombatok, vasárnapok

- Az általánosan elismert keresztény ünnepeken, éspedig: karácsony mindkét napján, húsvét második napján, áldozócsütörtökön és pünkösd második napján, valamint újév napján és a Király napján valamennyi munkavállaló szabadnapra jogosult.
- Ünnepeken, szombatokon és vasárnapokon általában nem történik munkavégzés.
- Amennyiben egy adott ünnepeken - amely nem szombatra vagy vasárnapra esik - nincs munkavégzés, a munkavállaló részére az egyedileg kikötött munkabér kerül megfizetésre.
- A munkavállaló egy töredéknapot vehet ki egy a vallásának megfelelő vallási, nem keresztény vagy emléknap céljából. Ezt a töredéknapot legkésőbb 1 hónappal korábban a munkáltató tudomására kell hozni. A munkáltató ennek a töredéknapnak a kiadását csak abban az esetben tagadhatja meg, ha ez az üzemi körülményeket komoly mértékben akadályozza.

22. CIKK Szabadság

1. A szabadságnapok száma

A szabadságév január 1-től december 31-ig tart. A 2018-as szabadságévben minden munkavállaló az alábbi szabályozásnak megfelelő számú szabadnapra jogosult:

- | | |
|--|-------------|
| - 56 év alatti munkavállalók | 25 munkanap |
| - 56 éves vagy annál idősebb munkavállalók | 34 munkanap |
| - 61 éves vagy annál idősebb munkavállalók | 37 munkanap |

Az a munkavállaló, aki a naptári évben eléri azt az életkort, amely alapján őt megilletik az idősebb munkavállalók kiegészítő szabadnapjai, erre arányosan jogosult. Ezek számát egész napokra kell felkerekíteni.

Az idősebb munkavállalók kiegészítő szabadnapjaira jogosító életkor az öregségi nyugdíjra jogosító életkorral szinkronban emelkedik. Amennyiben az öregségi nyugdíjra jogosító életkort a jelen Kollektív Munkaszerződés időbeli hatálya alatt megemelik, az azt jelenti, hogy a jelen cikkben foglalt életkor ugyanannyi idővel megemelkedik.

2. Nyári szabadság

A rendelkezésre álló szabadnapok közül 15-öt egymást követően kell kiadni, amely időszak meghatározása a munkavállalóval (munkavállalókkal) történt egyeztetés alapján történik.

3. Szabad töredéknapok

A 2018. évben fennmaradó 10 szabadnapot a munkavállaló a munkáltatóval történt egyeztetést követően szabadon kiveheti.

4. A szabadság- vagy a töredéknapokra a munkavállalót az érvényben lévő, egyedileg kikötött munkabér illeti meg.

5. Az a munkavállaló, aki a szabadsága alatt harmadik személy részére fizetett munkát végez, azonnali hatállyal elbocsátható.

6. A munkaviszony megszűnése esetén a még ki nem vett szabadságnapokat pénzben kifizetik a munkavállaló részére vagy a munkavállaló kérésére átkönyvelik az új munkáltatójához.

A munkáltató köteles a munkaviszony végén a munkavállaló részére egy nyilatkozatot kiadni, amely tartalmazza a munkavállalót az adott időpontban még megillető szabadságok és a fizetett távollétek időtartamát.

7. Azt a munkavállalót, aki a munkáltatónál nincs egy teljes szabadságévet munkaviszonyban, megilleti a szabadság arányos része; ennek keretében a szabadságnapok részeit a munkavállaló javára fél és egész napokra kerekítik.

8. Amennyiben a munkaviszony megszűnésekor kiderül, hogy a munkavállaló túl sok szabadság-és/vagy töredéknapot vett ki, elszámolásra kerül sor.
9. Minden olyan szabadságnapra vagy annak részeire, amikor a munkavállaló rendkívüli körülmények vagy a Ptk. 7:636 cikkében foglalt okok miatt a munkavégzésben akadályoztatva van, egy (töredék)nap szabadságot kell a számára adni egy olyan időpontban, amelyet a munkavállaló és a munkáltató közösen határoz meg, amennyiben a munkavállaló ezt a tényt az akadályoztatás kezdete előtt közölte a munkáltatóval vagy az érintett napon a törvényben foglalt táppénzben részesült.
10. a. A munkavállaló nem szerez szabadság-jogosultságot abban az időszakban, amikor amikor munkavégzés hiányában nem áll fenn pénzben megállapított munkabérré vonatkozó igénye.
- b. 1. Az a) pontban foglaltak nem vonatkoznak abban az esetben, ha a munkavállaló a Ptk. 7:635 cikkében foglaltaknak megfelelően nem végzett munkát.
- Ezekben az esetekben legfeljebb abban a törvény által szabályozott időszakban, amelyben nem végzett munkát, szerez még szabadság-jogosultságot, amelynek keretében az adott okokból eredő megszakítás tartama együtt számítható.
2. Amennyiben a jelen albekezdés (1) pontja szerinti munkamegszakítás 1-nél több szabadságévre esik, a megszakítás előző évbe eső részét a távollét időszakának kiszámításánál figyelembe veszik.
3. A jelen albekezdés (1) pontja szerinti, megszerzett szabadság-jogosultság érvényét veszti, amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyt a munka újrafelvétele előtt megszünteti.

23. CIKK Üdülési hozzájárulás

1. Amennyiben a munkavállaló az összefüggő nyári szabadságot megelőzően egy teljes évig munkaviszonyban állt a munkáltatóval, úgy a munkavállalót a munkavállalóra az adott évben érvényes egyedileg kikötött munkabér 8%-ának megfelelő mértékű üdülési hozzájárulás illeti meg.
2. Amennyiben a munkavállaló az összefüggő nyári szabadság időpontjában nem állt egy teljes évig munkaviszonyban a munkáltatóval, a szabadságévben a üdülési hozzájárulás kifizetésének pillanatát megelőző munkaviszony minden hónapjára arányosan megilleti az (1) bekezdésben foglalt összeg.
3. A munkáltató jogosult ennek a hozzájárulásnak egy részét téli üdülési hozzájárulásként kifizetni, azzal a feltétellel, hogy az üdülési hozzájárulás 60%-át az összefüggő nyári szabadság alkalmából kell kifizetni. A nyári üdülési hozzájárulás kifizetése legkésőbb május hónapban megtörténik.
4. Azt a munkavállalót, akinek a munkáltatóval fennálló jogviszonya év közben megszűnik, munkaviszonya minden hónapjára - amennyiben ezekre még nem kapta meg az üdülési hozzájárulást - arányosan az 1) pontban foglalt összeg illeti meg.

24. CIKK Rövid távollétek

1. Az alábbi esetekben a munkavállaló távollétre tarthat igényt az egyedileg kikötött munkabér megtartásával az adott esetre megállapított időtartam alatt, amennyiben a távollét a munkáltató megítélése szerint szükséges, a munkavállaló így az eseményen részt tud venni és a munkáltatót időben - ahogyan ezt az előző bekezdések már meghatározták - értesíti:
 - a. a munkavállaló eljegyzése esetén, egy fél nap erejéig;
 - b. a munkavállaló házasságkötése esetén, amennyiben azt 3 nappal előre bejelentette, 2 nap erejéig;
 - c. gyermeke, nevelt gyermeke, testvére, sógornője vagy sógora házasságkötése esetén, amennyiben azt 3 nappal előre bejelentette, 1 nap erejéig;
 - d. ha a munkavállaló partnere gyermeket szül, 2 nap erejéig;
 - e. a munkavállaló partnerének, vele lakó gyermekének vagy nevelt gyermekének halála esetén, a halál napjától a temetés utáni nappal bezárólag, kivéve, ha a halál előtti gondozás és a gyászszabadság, a 24A cikkben foglaltakkal együtt, együttesen elérte vagy meghaladta a 20 összefüggő napot;
 - f. szülei, házastársa szülei, az e) pontban nem foglalt gyermekek vagy nevelt gyermekek halála esetén, 2 nap erejéig. Amennyiben a munkavállaló feladata a saját szülője, partnere szülőjének vagy egy nem otthon lakó (nevelt) gyermek temetésének megszervezése, a jelen cikk e) pontjában foglaltak nem vonatkoznak, kivéve, ha a halál előtti gondozás és a gyászszabadság, a 24A cikkben foglaltakkal együtt, együttesen elérte vagy meghaladta a 20 összefüggő napot;
 - g. minden egyéb esetben, nagyszülő, a partner nagyszülőjének, dédszülő, nevelőszülő, gyermek (ideértve a gyermek házastársát is), unoka, nevelt gyermek, testvér, féltestvér, sógor, sógornő és a családba fogadott lakótárs halálának és/vagy temetésének esetében, 1 nap erejéig, kivéve, ha a halál előtti gondozás és a gyászszabadság, a 24A cikkben foglaltakkal együtt, együttesen elérte vagy meghaladta a 20 összefüggő napot; amennyiben az egyházi és/vagy polgári esküvő vagy a munkavállaló partnerének szülése szombaton, vasárnap, keresztény ünnepnapon vagy az üzem kötelező bezárása (a karácsony és újév körüli szabadság és időszak) előtti munkanapon történik, 1 nap munkabér megfizetésére kerül sor;
 - h. a kilépés vagy a nyugdíjba vonulás első lehetséges időpontját megelőző évben a nyugdíjba vonulásra felkészítő kurzusra járáshoz, legfeljebb 2 nap erejéig. Ebben az esetben be kell mutatni a munkáltató részére egy az üzleti életben elfogadott kurzusról szóló igazolást;
 - i. A munkavállaló, illetve (amennyiben a munkavállaló részt vesz rajta) szülei vagy partnere szüleinek 25-, 40- és 50-éves házassági évfordulója esetén, 1 nap erejéig;
 - j. a munkavállaló 25-, 40- vagy 50-éves szolgálati jubileuma esetén, 1 nap erejéig;
 - k. orvosi vizsgálat céljából, a munkáltató kérésére, 1 nap erejéig;
 - l. a munkafelügyeletnél tett látogatás céljára, az ehhez szükséges idő erejéig;
 - m. amennyiben a munkavállalót az őt kezelő orvos vizsgálat céljából szakorvoshoz vagy orvosi konzultációs irodába küldi, az ebből eredő távollét legfeljebb látogatásonként 1 nap erejéig, kivéve, ha a távollét idejére szociális ellátás jár;

n. orvos felkeresése esetén, amennyiben ez a rendes munkaidőn kívül nem lehetséges, és a munkavállaló ezt előtte időben közölte. Erről a látogatásról lehetőleg igazolást kel bemutatni;

fogorvos szükséges felkeresése esetén, műfogsor készítése vagy felújítása céljából, amennyiben ez a rendes munkaidőn kívül nem lehetséges, és a munkavállaló ezt előtte időben közölte. Erről a látogatásról lehetőleg igazolást kel bemutatni;

fogorvos szükséges felkeresése esetén, a félévenként esedékes ellenőrzés céljából, amennyiben ez a rendes munkaidőn kívül nem lehetséges, és a munkavállaló ezt előtte időben közölte. Szükség esetén a kezelőlapot be kell mutatni.

Ezekben az esetekben a távollétet a munkáltató legfeljebb 2 óra erejéig téríti meg, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helye szerinti településen lakik, és legfeljebb 3 óra erejéig, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyétől eltérő településen lakik.

o. amennyiben a munkavállaló, a törvény által előírt kötelezettség teljesítése következtében, a munkavégzésben akadályoztatva van, ha ez a teljesítés nem történhet szabadidejében, a munkáltató és a munkavállaló által a méltányosság elve alapján meghatározott időtartam, de legfeljebb 2 nap erejéig, annak a munkabérnek a levonásával, amelyet a munkavállaló egy harmadik személytől kapna.

2. Bizonyítható vészhelyzet esetén a munkavállalót, a háztartásához tartozó partnerének vagy gyermekének (gyermekének) ellátásához szükséges intézkedések foganatosítása céljából, legfeljebb 4 óra fizetetlen szabadság illeti meg.

A munkahely és a lakóhely közötti útiköltség a munkavállalót terheli.

Amennyiben 4 óránál hosszabb távollét szükséges, jogosult töredéknapot kivenni.

3. Az 1. cikk c) pontjában foglalt munkavállalóknak a munkáltató az 1. cikk a)-l) pontjaiban foglalt esetekben foglalt távollét esetén a tömegközlekedési eszközökön felmerülő útiköltséget (legalacsonyabb osztály), a munkavégzés helyétől legfeljebb a lakóhelyig és vissza, valamint az utazás idejét a munkavállaló egyedileg kikötött órabérének mértékében megtéríti.

4. a. A Ptk. 7:628 cikkében foglalt, a munkabér továbbfizetésére vonatkozó rendelkezés az ott megnevezett esetekben csak abban az esetben vonatkozik, ha a munkáltató nem köteles az alábbi esetekben a munkabért tovább fizetni:

1. a munkavállalónak a munkáltató által történő felfüggesztése esetén, a munkaszabályzatban foglalt esetekben és feltételekkel;

2. Rövidített munkahét bevezetése (ezalatt úgynevezett nullaórás hetet értünk), amennyiben a munkáltató a bevezetéshez szükséges engedélyt megkapta és nem kívánja megigényelni az engedélyt, miután a munkavállalók szervezeteivel egyeztetett. Az előzetes egyeztetéshez a felek az egyhetes határidőt elegendőnek tartják;

3. a rövidített munkahét meghosszabbítása (ezalatt úgynevezett nullaórás hetet értünk), amennyiben, ha ez hosszabbítást érint, az érintett munkavállalók számának és/vagy rövidítve ledolgozandó órák számának tekintetében, eltér az eredeti engedélytől, a munkáltató a fenti 2) pontban körülírt folyamatot teljesítette, és

amennyiben olyan meghosszabbítást érint, amelynél az eredeti engedély átvétele változtatás nélkül történt meg, a munkavállalók szervezete időben, - azaz legalább egy héttel - a meghosszabbítás életbe lépése előtt közölte.

b. Azokban az esetekben, amelyekben a Ptk. 7:628 cikke alapján a munkabért tovább kell fizetni, 'munkabér' alatt az egyedileg kikötött munkabért értjük, kivéve, ha az úgynevezett várakozási idők alatt a jelen Kollektív Munkaszerződés 26. cikkének rendelkezései vonatkoznak.

5. Azt a nem házas munkavállalót, aki tartósan közös háztartást vezet egy másik személlyel, az (1) és (2) bekezdésben foglalt jogok ugyanúgy megilletik, mint ha házas lenne.

26. CIKK Várakozási idők

1. Várakozási időnek tekintendő a munkahelyen eltöltött, valamint a munkáltató beleegyezésével nem a munkahelyen töltött, nem produktív idő, amennyiben ennek okai a következők:
 - a. időjárási körülmények, kivéve a fagyot, a fagy közvetlen következményeit, valamint a hótakaró meglétét;
 - b. a munkáltató vagy képviselője által kiadott megbízás hiányában;
 - c. ha a munkákat nem lehet megkezdeni, mert a megbízó infrastruktúrája nem megfelelő;
 - d. ha a munkavállaló hibáján kívül már nem áll rendelkezésre elegendő anyag;
 - e. olyan késedelem esetén, amely a megbízó hibájából a munka kivitelezése során állt elő;
 - f. olyan késedelem esetén, amelyek a munkavállaló hibáján kívül az anyagok, a szerszámok vagy a gépek problémáiból adódik.
2. A munkavállaló köteles a munkáltatót azonnal értesíteni a jelen cikk (1) bekezdésében foglalt műszaki hibákról. Amennyiben ennek a kötelezettségnek nem tesz eleget, a várakozási időnek a jelen cikk (3) bekezdésében foglalt szabályozása nem alkalmazandó.
3.
 - a. A várakozási időkre a munkavállalót az egyedileg kikötött órabér illeti meg.
 - b. A jelen cikk rendelkezéseinek következtében várakozási időként szóba jöhető órák a rendes munkaidő meghatározásánál számítanak.
4. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót az alkalmasságától eltérő munkával bízza meg, a munkavállaló köteles azt elvégezni.

Az érintett munkavállalóra vonatkozó munkafeltételek érvényességét mindez nem érinti.

I. számú melléklet Munkakörök listája

A Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok Kollektív Munkaszerződésének 1A cikkében és 6. cikkében foglaltaknak megfelelően.

Munkakörök listája

1A csoport Tetősegéd

Olyan munkavállaló, aki a tetőn egyszerű munkákat el tud végezni, amelyek túlnyomórészt nem a tetőfedő anyagok felhelyezéséből állnak és amelyekhez nem szükséges speciális tudás. Ezekhez az egyszerű munkákhoz tartoznak az alábbiak:

- karbantartási munkák;
- bontási munkák;
- a szigetelőanyag lefektetése;
- a tetőfedő anyagok vagy a tetőn található, ill. az anyagoknak a földszintről a tetőre történő fizikai és/vagy gépi szállítása;
- tisztítás, takarítás, rendrakás.

1B csoport Újonnan érkező tetőfedő

Olyan munkavállaló, aki nem tud önállóan munkát végezni és tevékenységét az első tetőfedő felügyelete alatt végzi.

2. csoport Tetőfedő

Olyan munkavállaló, aki egyszerű munkákat képes egyedül elvégezni, de nem rendelkezik az első tetőfedő hozzáértésével. 2013. augusztus 1. óta a szakképesítését megszerző munkatársat ebbe a csoportba legkésőbb akkor soroljuk be, amint elérte a 23. életévét.

3. csoport Első tetőfedő és gépjárművezető

- a. Olyan munkavállaló, aki a szakmát ismeri, de művezetőnek még nem alkalmas.
- b. Gépjárművezető. Olyan munkavállaló, aki munkaidejének nagy részét a munkáltató megbízásából az anyagok szállítása veszi igénybe. Segít a fel- és a lerakásban és gondoskodik arról, hogy a rakodás úgy történjen, hogy az az anyag elvesztését vagy sérülését a lehető leghatékonyabban megelőzze, és a forgalmat ne veszélyeztesse. Ellenőrzi, hogy a fel- vagy lerakodott termékek a részére szolgáltatott adatoknak megfelelnek-e, és az átvételt aláírásával elismeri.

Amennyiben átmenetileg nem szükséges gépjárművezetői munkákat végezni, kötelezhető a vállalkozáson belül a részére megfelelő munkák végzésére. Ez a munka nem fogja módosítani a rá vonatkozó munkabér-rendelkezéseket.

Különleges esetekben vagy amennyiben a munkavállalók szállítása szükségessé teszi, köteles hosszabban dolgozni, mint ahogy azt a jelen Kollektív Munkaszerződés 8. cikke előírja; mindezt a vezetési időkről szóló rendelet keretein belül.

4. csoport "B" tetőfedő-művezető

Olyan munkavállaló, aki valamennyi előforduló munka esetén képes a tetőfedő csoportot vezetni és a szakma valamennyi területén rendelkezik a megfelelő átfogó ismeretekkel.

A „B” tetőfedő művezető feladata egyúttal a munkahelyi biztonság és annak felügyelete, hogy a munkavállalók használják-e a Kollektív Munkaszerződés 14. cikkének (4) bekezdésében foglalt személyes védőfelszereléseket.

5. csoport

“A” tetőfedő-művezető

A „B” tetőfedő-művezető általában 5 vagy több embert vezet. Az „A” tetőfedő művezető feladata egyúttal a munkahelyi biztonság és annak felügyelete, hogy a munkavállalók használják-e a Kollektív Munkaszerződés 14. cikkének (4) bekezdésében foglalt személyes védőfelszereléseket.

II. számú melléklet Munkabér-szabályozás

A Bitumen- és Műanyagtetőfedő Vállalatok kollektív munkaszerződésének 7. cikkében foglaltaknak megfelelően.

1. cikk Munkabér-szabályozás

1. A garantált heti munkabérek és a garantált órabérek összege (euróban):

Garantált munkabér felnőttek számára

MUNKAKÖRI CSOPORT	HETI MUNKABÉR			ÓRABÉR		
	Kezdete: 2018.01.0 1.	Kezdete: 2018.06.0 1.	Kezdete: 2018.09.0 1.	Kezdete: 2018.01.0 1.	Kezdete: 2018.06.0 1.	Kezdete: 2018.09.0 1.
1A és 1B	510,40	524,44	527,06	12,76	13,11	13,18
2	540,00	554,85	557,62	13,50	13,87	13,94
3	570,40	586,09	589,02	14,26	14,65	14,73
4	601,20	617,73	620,82	15,03	15,44	15,52
5	631,60	648,97	652,21	15,79	16,22	16,31

A szakképesítéssel rendelkező fiatalok garantált munkabérei

ÉLETKOR	HETI MUNKABÉR			ÓRABÉR		
	Kezdete: 2018.01.01.	Kezdete: 2018.06.01.	Kezdete: 2018.09.01.	Kezdete: 2018.01.01.	Kezdete: 2018.06.01.	Kezdete: 2018.09.01.
17 éves	256,80	263,86	265,18	6,42	6,60	6,63
18 éves	296,40	304,55	306,07	7,41	7,61	7,65
19 éves	340,40	349,76	351,51	8,51	8,74	8,79
20 éves	435,60	447,58	449,82	10,89	11,19	11,25
21 éves	az I. számú melléklet szerinti 1B* munkaköri csoportnak megfelelően			az I. számú melléklet szerinti 1B* munkaköri csoportnak megfelelően		
22 éves	az I. számú melléklet szerinti 1B* vagy 2 munkaköri csoportnak megfelelően			az I. számú melléklet szerinti 1B* vagy 2 munkaköri csoportnak megfelelően		

* A szakképesítését megszerző munkatársat ebbe a csoportba kell besorolni, amint betöltötte 21. életévét, vagy ha a szakképesítését egy későbbi időpontban szerzi meg, a későbbi dátumot követő hónap első napján. A nevezett oklevéllel rendelkező munkavállaló max. egy évig lehet ebbe a csoportba besorolva.

A szakképesítéssel nem rendelkező fiatalok garantált munkabérei

ÉLETKOR	HETI MUNKABÉR			ÓRABÉR		
	Kezdete: 2018.01.0 1.	Kezdete: 2018.06.0 1.	Kezdete: 2018.09.0 1.	Kezdete: 2018.01.0 1.	Kezdete: 2018.06.0 1.	Kezdete: 2018.09.0 1.
16 éves	217,60	223,58	224,70	5,44	5,59	5,62
17 éves	242,00	248,66	249,90	6,05	6,22	6,25
18 éves	270,00	277,43	278,81	6,75	6,94	6,97
19 éves	302,40	310,72	312,27	7,56	7,77	7,81
20 éves	400,00	411,00	413,06	10,00	10,28	10,33
21 éves	450,40	462,79	465,10	11,26	11,57	11,63

Új belépők (a szektorban tapasztalattal nem rendelkezők) garantált munkabére

kezdete: 2018. január 1.

ÉLETKOR	1. félév		2. félév	
	Heti munkabér	Órabér	Heti munkabér	Órabér
16 éves	148,80	3,72	171,60	4,29
17 éves	168,40	4,21	193,20	4,83
18 éves	197,20	4,93	221,60	5,54
19 éves	226,00	5,65	251,60	6,29
20 éves	291,20	7,28	327,60	8,19
21 éves	344,80	8,62	380,00	9,50
22 éves és idősebb	400,80	10,02	437,20	10,93

Új belépők (a szektorban tapasztalattal nem rendelkezők) garantált munkabére
kezdete: 2018. június 1.

ÉLETKOR	1. félév		2. félév	
	Heti munkabér	Órabér	Heti munkabér	Órabér
16 éves	150,00	3,75	174,80	4,37
17 éves	170,40	4,26	196,40	4,91
18 éves	199,20	4,98	225,20	5,63
19 éves	228,00	5,70	255,60	6,39
20 éves	294,00	7,35	333,20	8,33
21 éves	348,00	8,70	386,40	9,66
22 éves és idősebb	404,00	10,10	444,40	11,11

Új belépők (a szektorban tapasztalattal nem rendelkezők) garantált munkabére, 2018.
július 1-től

ÉLETKOR	1. félév		2. félév	
	Heti munkabér	Órabér	Heti munkabér	Órabér
16 éves	151,20	3,78	175,60	4,39
17 éves	171,60	4,29	197,20	4,93
18 éves	200,40	5,01	226,40	5,66
19 éves	229,60	5,74	256,80	6,42
20 éves	296,00	7,40	334,40	8,36
21 éves	350,40	8,76	388,00	9,70
22 éves és idősebb	407,20	10,18	446,40	11,16

Új belépők (a szektorban tapasztalattal nem rendelkezők) garantált munkabére
kezdete: 2018. szeptember 1.

ÉLETKOR	1. félév		2. félév	
	Heti munkabér	Órabér	Heti munkabér	Órabér
16 éves	151,60	3,79	176,00	4,40
17 éves	171,60	4,29	198,00	4,95
18 éves	200,80	5,02	226,80	5,67
19 éves	230,00	5,75	257,60	6,44
20 éves	296,40	7,41	335,60	8,39
21 éves	350,80	8,77	389,20	9,73
22 éves és idősebb	408,00	10,20	447,60	11,19

A kezdők bértáblája alapján garantált munkabérek összegeinek összeállítása az alábbiak szerint történt:

- az első félévben: a Törvény által előírt Minimálbér (WML), megnövelve a Törvény által előírt Minimálbér és az 1. munkaköri csoport garantált munkabére közötti különbség 1/4 részével.
 - a Törvény által előírt Minimálbér, megnövelve a Törvény által előírt Minimálbér és az 1. munkaköri csoport garantált munkabére közötti különbség 1/2 részével.
2. A fiatal munkavállalók részére garantált munkabér az életkorral összefüggésben emelkedik, az érintett személy születésnapja utáni első teljes munkabérhét első napjától.
 3. A munkáltató jogosult bizonyos fiatal munkavállalóknak teljesítményük vagy rátermettségük alapján az (1) vagy a (2) bekezdésben foglaltaknál magasabb garantált munkabért megítélni. Az ilyen jellegű megnövelt munkabér nem lehet magasabb, mint az azután következő első életkorcsoport garantált munkabére, amelybe az érintett munkavállaló be van sorolva.
 4. A Kollektív Munkaszerződés felei hozzájárulást kérhetnek, hogy a fiatal munkavállalók részére magasabb garantált munkabért - esetleg a felnőtt munkavállalók garantált munkabérét - fizethessenek.

2. cikk Egyedileg kikötött munkabér

Egyedileg kikötött munkabér alatt a garantált munkabér plusz a személyes pótlék értendő. Ez a személyes pótlék a garantált munkabér százalékában van kifejezve. Az egyedileg kikötött munkabért nem lehet csökkenteni.

3. cikk Teljesítményért járó ösztönzés

A teljesítményösztönző rendszerben munkát végző munkavállalók esetén a mértéket a munkáltató határozza meg, a vállalati tanáccsal vagy ennek hiányában a vállalat munkavállalóinak reprezentatív részével történt egyeztetéssel összhangban. A munkáltató a fent említett munkabérendszer bevezetéséről köteles tájékoztatni a Kollektív Munkaszerződés feleit. Ha a munkavégzés nem ilyen rendszerben történik, a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó garantált munkabér egy részét fizeti ki a munkavállaló részére extra munkabérként, attól függően, hogy a munkavállalónak a munkáltató értékelése szerinti teljesítménye alapján mennyi munkabér illeti meg.

4. cikk Általános béremelések

1. A garantált munkabér emelése a jelen Kollektív Munkaszerződés időbeli hatálya alatt a szokásos szisztéma szerint, az alábbi módon történik:
 - kezdete: 2018. június 1. 2,75%.
 - kezdete: 2018. szeptember 1. 0,50%.Ebben a munkavállalói szintű fogyasztói árindex (CBS) százalékos emelkedése is beleértendő.
2. A garantált munkabértől magasabb egyedileg kikötött munkabér módosítására csak abban az esetben kerül sor, amennyiben az egyedileg kikötött munkabér nem magasabb, mint a garantált munkabér 110%-a.
3. A jelen cikk (1) bekezdésében foglalt strukturális béremelés a végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalókra is vonatkozik.

Az érintett végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalók két kategóriába vannak beosztva:

- Végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalók 1: alacsonyabb szintű támogató személyzet, adminisztratív (titkárnő, pénzügyi-adminisztratív munkatárs, telefonos stb.) és logisztikai munkakörökben (raktárdolgozó, terepen dolgozó munkatárs stb.)

	Kezdetre: 2018.01.01.	Kezdetre: 2018.06.01.	Kezdetre: 2018.09.01.
a számítás alapja:	1 467,24 €*	1 507,59 €*	1 515,13 €*

- Végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalók 2: közép- és magasabb szintű támogató személyzet, adminisztratív (könyvelő stb.), kereskedelmi (értékesítő stb.), technikai (munka-előkészítő, kalkulátor stb.) és vezető (végrehajtó stb.) munkakörökben.

	Kezdetre: 2018.01.01.	Kezdetre: 2018.06.01.	Kezdetre: 2018.09.01.
a számítás alapja:	2 096,05 €*	2 153,69 €*	2 164,46 €*

Ha azzal a munkaköri csoporttal kapcsolatban, amelybe egy adott végrehajtó, technikai, adminisztratív munkavállaló be van sorolva, viták keletkeznek, azokat a munkakör megnevezésének és tényleges munkák figyelembe vételével, a Kollektív Munkaszerződés felei simítják el (a Kollektív Munkaszerződés 42. cikke értelmében). A végrehajtó, technikai, adminisztratív munkavállaló és a munkáltató ezzel kapcsolatban kötelező erejű tanácsot kérhet a Kollektív Munkaszerződés feleitől. Ez erre vonatkozó kérelem elbírálására kizárólag abban az esetben kerül sor, ha azt a végrehajtó, technikai, adminisztratív munkavállaló és a munkáltató közösen nyújtja be.

A végrehajtó, technikai, adminisztratív munkavállalók részére a béremelés kiszámítása kategóriánként történik a szerződésben szereplő munkabérből, számítás alapjának legfeljebb 110 %-ának mértékéig. Tehát maximálisan a következő összegekről van szó:

	Kezdetre: 2018.01.01.	Kezdetre: 2018.06.01.	Kezdetre: 2018.09.01.
Végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalók 1:	1 613,96 €* 	1 658,35 €* 	1 666,64 €*
Végrehajtó, technikai és adminisztratív munkavállalók 2:	2 305,66 €* 	2 369,06 €* 	2 380,91 €*

A fentiek nem vonatkoznak az alábbiakra:

- azokra a munkavállalókra, akiknek a kikötött munkabére havonta € 3.144,08,-- €* (2018.06.01-től: 3 230,54,-- €, 2018.09.01-től: 3 246,69 €) vagy annál több; ezekre a munkavállalókra az vonatkozik, hogy az ezen összegekig terjedő munkabérükre nem alkalmazandó a megbeszéltek munkabéremelés;
- azokra az üzemvezetőkre, akik közvetlenül az igazgatóságnak tartoznak jelentéstételi kötelezettséggel.

* Teljes munkahét (40 óra) alapján

5. cikk Fogyatékkal élő munkavállalók

A munkáltató jogosult a szellemi és/vagy testi állapotukból eredően fogyatékkal élő munkavállalók részére a Kollektív Munkaszerződésnek a jelen Kollektív Munkaszerződés 42. cikkében foglalt feleivel egyeztetve eltérő garantált munkabért megállapítani.

6. cikk Bontási munkák után járó pótlék

1. Amennyiben egy meglévő tetőt le kell bontani, vagy amennyiben a tetőfedéshez szigetelőlapokat kell felhelyezni, a munkavállalót extra munkabér illeti meg külön pótlék formájában.

Ez a pótlék 2018. január 1-től óránként 0,41 € és a ténylegesen az ezzel a tevékenységgel töltött időre illeti meg a munkavállalót.

2. Az első bekezdésben említett pótlék a garantált munkabér százalékban kifejezett emelkedésének mértékével fog növekedni.

7. cikk Végzettségi pótlék

Azon gépjárművezetőknek az 1. cikkben említett garantált munkabére, akik CCV-B Hivatásos és Magán Közúti Áruszállító oklevél birtokában vannak, 5%-kal emelkedik.

8. cikk Kármentes vezetési prémium

1. Azokat a gépjárművezetőket, akik a munkáltatóval fennálló munkaviszony keretében egy teljes negyedévet kármentesen vezettek, prémium illeti meg.

Kármentes alatt azt értjük, hogy a gépjárművezető hibája vagy gondatlansága nem okozott kárt.

2. A prémium mértékének meghatározása a következőképpen történik:

- a. Az első kármentes naptári negyedév elteltével a prémium az adott negyedévben 12,42 €.
- b. Valamennyi egymáshoz kapcsolódó naptári negyedévre, amikor a gépjárművezető kármentesen vezetett, a prémium összege 1,93 €-val, negyedévenként legfeljebb 19,80 €-ra emelkedik.

Amennyiben a gépjárművezető egy bizonyos negyedévben nem kapott prémiumot, a következő első naptári negyedévben ismét 12,42 € kerül kifizetésre.

- c. 12 egybefüggő negyedévnyi kármentes vezetés esetén a gépjárművezetőt 25,18 € bónusz illeti meg.

Minden ezt követő négy egybefüggő negyedév esetén 25,18 € extra bónusz jár.

A 8. cikk melléklete: A kármentes vezetési prémium áttekintése

Kármentes vezetési prémium	
az első kármentes év lejárta után	12,42 €
emelkedés minden további negyedév után	1,96 €
ennek maximuma	19,80 €
az első ezt követő negyedévben nincs prémium	12,42 €
12 egymást követő negyedév után	25,18 €
a következő négy negyedév mindegyike után	25,18 €