

## T á j é k o z t a t ó

### a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés megkötéséről (VKSZ)

#### I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

##### I. Fejezet

###### Bevezető rendelkezések

###### 1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

- A Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, székhely: 6720 Szeged, Klauzál tér 9.), mint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt) és Alapszabálya alapján a munkáltatói oldal érdekképviselőjére jogosult szervezet, valamint

- a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ, székhely: 1011 Budapest, Fő u. 34-36.), és a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.), LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezetek (LIGA VHSZ, székhely: 1011 Budapest, Vám u. 5-7.) mint a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselőjére jogosult, az Mt. alapján reprezentatív szakszervezetek (továbbiakban: Felek).

Az Mt. 33. § (4) bekezdése alapján - a munkaviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek, ezek gyakorlásának, illetve a teljesítésük módjának, az ezzel kapcsolatos eljárások rendjének egységes szabályozása és értelmezése, valamint a felek közötti kapcsolatrendszer meghatározása érdekében - Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoznak létre.

Jelen Szerződést felek az általuk 1995. november 7-én kötött, és 1997. május 9-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés - a villamosenergia-ipari társaságok működési feltételeiben bekövetkezett, illetve várhatóan bekövetkező jelentős változások (privatizáció, piac liberalizáció, új villamos-energia törvény) miatt szükségessé vált - megújításának tekintik.

Jelen Szerződést aláíró szociális partnerek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Mt. 34. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, illetve a Szerződés részét képező éves Bér- és Szociális Megállapodások TEÁOR '08 Villamosenergia-termelés, -ellátás című, 35.1 számú alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

A VKSZ törzsanyagból és mellékletből áll. A melléklet a VKSZ részét képezi, annak megkötése, módosítása tekintetében az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A VKSZ-től a helyi kollektív szerződések, a helyi kollektív szerződésektől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el.

###### 2. A Szerződés célja

2.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének kialakítása érdekében a közép-szintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.

2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.

2.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.

2.4. A Munka Törvénykönyve által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.

2.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.

2.6. A munkavállalók szociális biztonsága megteremtésének elősegítése.

2.7. A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy - a törvényes lehetőségek betartásával - attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása. Jelen Szerződés az Mt.-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

##### II. Fejezet

###### Szerződés hatálya

###### 1. A Szerződés szervezeti hatálya

1.1. A Szerződés hatálya kiterjed azon gazdálkodó szervezetre, amely

- a) a szerződés megújítása idején a VTMSZ tagja,
- b) a Szerződéshez utóbb csatlakozott.

1.2. Az 1.1. a) és b) pont alatti gazdálkodó szervezetek felsorolását az 1. sz. melléklet tartalmazza.

###### 2. A Szerződés személyi hatálya

2.1. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel

munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 188. § (1) bekezdése szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

### 3. A Szerződés időbeli hatálya.

3.1. Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

3.2. Jelen szerződés 2008. július 1-jén lép hatályba, ezzel egyidejűleg a felek által 1995. november 7-én kötött, 1998. május 19-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés hatályát veszti.

### 4. A Szerződés közzététele

A munkáltatók vállalják, hogy munkavállalóik számára a Szerződés megismerhetőségét a helyben szokásos módon, folyamatosan biztosítják.

### 5. A Szerződés felmondása

5.1. Jelen Szerződést 6 hónapos felmondási idővel lehet felmondani.

5.2. Felmondási jog csak a VKSZ egészére gyakorolható, annak egyes fejezetei és pontjai vonatkozásában nem.

5.3. A Szerződést kötő szakszervezetek kijelentik, hogy a Szerződés felmondásának jogát csak együttesen gyakorolják.

## II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

### III. Fejezet

#### A felek együttműködésének alapelvei

1. A szerződő felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.

2. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására. A szakszervezetek joggyakorlása nem irányulhat a munkáltatói szövetség, illetve a munkáltató rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes és a jelen Szerződésben szabályozott eszközei alkalmazásának tilalmát.

3. A kollektív munkaügyi viták megelőzésére kell törekedni. A felmerült kollektív vitákat lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni.

4. A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.

5. A szakszervezet vállalja, hogy a Mt.-ben biztosított ellenőrzési jogának gyakorlása során a munkáltatóval együttműködik.

6. Felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek betartása és betartatása érdekében a szükséges intézkedést megteszik.

## IV. Fejezet

### A felek közötti kapcsolattartás rendje

#### 1. A kapcsolattartás célja és módja

##### 1.1. A kapcsolattartás célja

A szociális partnerek kapcsolattartásának célja a VKSZ létrehozása, módosítása - beleértve a VKSZ részének tekintett ágazati „Bér- és szociális megállapodás” évenkénti megkötését -, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktus-helyzetek megelőzése, kezelése.

##### 1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja

A Felek a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság („VÁPB”) útján jogosultak és kötelesek a kapcsolattartásra. A VÁPB szervezetére és működésére vonatkozó részletes szabályokat a Felek külön megállapodásban határozzák meg.

#### 2. A felek tárgyalási kötelezettsége

##### 2.1. A tárgyalási kötelezettség tárgya

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

- a Bér- és Szociális Megállapodás évenkénti megkötéséről,
- a VKSZ felmondása, megszűnése esetén az új VKSZ megkötéséről,
- a VKSZ módosítására tett javaslatról,
- középszintű érdekegyeztetéssel összefüggő konfliktus helyzetekben.

A tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésekben egyik Felet sem terheli megállapodási kötelezettség.

#### 2.2. A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére vonatkozó eljárási szabályok

##### 2.2.1. Tárgyalások tartalma

A Felek rögzítik azon szándékukat, hogy a bér- és szociális megállapodások tartalmát illetően a jelen Szerződés hatályba lépését megelőzően érvényesült gyakorlatot nem tartják fenn.

Felek megállapodnak abban, hogy 2008. évben - megállapodásra törekedve - tárgyalásokat folytatnak az évenkénti bér- és szociális megállapodás tartalmára vonatkozó elvek, szabályok kialakítására és 2009. évtől kezdődő alkalmazására.

### 2.2.2. Tárgyalások megkezdése, javaslatétel

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat az OÉT-ben megkötött megállapodást követő 2 héten belül, annak hiányában az előző év december 15-ig meg kell kezdeni a szociális partnerek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.

Mindkét oldal köteles - legkésőbb az első tárgyalás alkalmával - tárgyalócsoportja soros ügyvivőjének személyéről a másik oldalt tájékoztatni.

### 2.2.3. A Bér- és Szociális Megállapodás létrejötte

Felek tárgyalócsoportjai kötelesek minden tőlük elvárható megtenni annak érdekében, hogy a tárgyév január 1-jétől hatályos ágazati Bér- és Szociális Megállapodás tárgyév január 15-ig, de legkésőbb az OÉT-ben kötött megállapodást követő 2 héten belül felek között létrejöjjen. A szociális partnerek tagszervezetei kötelesek minden tőlük telhetőt megtenni, hogy a helyi, tárgyév egészére vonatkozó bér- és szociális megállapodások tárgyév február 28-ig megszűlessenek.

A Felek tárgyalócsoportjai között létrejött Bér- és Szociális Megállapodást a Felek soros ügyvivői írják alá és terjesztik fel a VKSZ-t megkötő felek illetékes szerveihez jóváhagyásra. A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei kötelesek a soros ügyvivők általi aláírástól számított tíz (10) napon belül a jóváhagyás megadásáról vagy megtagadásáról a Felek soros ügyvivőit tájékoztatni. Ha a VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei a jóváhagyás megadását megtagadják, a Felek a tárgyalásokat a soros ügyvivők megtagadásáról történt tájékoztatásától számított 30 napon belül folytatják.

A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei általi jóváhagyást követően a soros ügyvivők által aláírt Bér- és Szociális Megállapodást a VKSZ-t megkötő felek képviselői megfelelően aláírják, amellyel a tárgyévi Bér- és Szociális Megállapodás érvényessé válik.

### 2.2.4. A Bér- és Szociális Megállapodás kihirdetése

A szociális partnerek 3 (három) munkanapon belül kötelesek tájékoztatni tagszervezeteiket az ágazati Bér- és Szociális Megállapodás jóváhagyásáról. A Megállapodás tagtársaságoknál történő megismertetéséről a munkáltatók a helyben szokásos módon kötelesek gondoskodni.

### 2.3. Új VKSZ kötésére vonatkozó eljárási szabályok

Amennyiben a Felek ettől eltérően nem állapodnak meg, kötelesek a jelen VKSZ felmondását követő harminc (30) napon belül tárgyalócsoportokat létrehozni és a soros ügyvivők egyeztetése útján megállapított időpontban az első ülést megtartani az új VKSZ-re vonatkozó megállapodás létrehozása érdekében.

Új VKSZ megkötésére vonatkozó eljárás során a jelen VKSZ-nek a kapcsolattartásra vonatkozó szabályai irányadók mindaddig, amíg az új VKSZ nem lép hatályba.

### 2.4. A VKSZ módosítására vonatkozó eljárási szabályok

A Felek bármelyike írásban javasolhatja a VKSZ módosítását. Az írásbeli javaslat másik Fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.

Megegyezés esetén a módosítás hatályba lépéséről Felek minden esetben külön egyeztetnek.

### 2.5. Konfliktus helyzetre vonatkozó eljárási szabályok

Bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni.

Felek megállapodnak, hogy ha a konfliktust a VÁPB keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatához fordulnak.

### 3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

3.1. Bármely Fél jogosult a másik Fél től olyan információt kérni, amely a tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésre vonatkozik.

3.2. Az információkérés címzettje köteles a válaszát az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, elsősorban elektronikus formában megküldeni.

3.3. A VTMSZ - a tagvállalataira részletezve - a Szerződést kötő szakszervezetek külön kérése nélkül félévente tájékoztatást ad az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, illetve július 31-ig.

3.4. A gazdasági évet értékelő, cégbíroságnál letétbe helyezett éves beszámolót mind nyomtatott, mind elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.

3.5. A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok mind írásos, mind elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

### 4. Eljárás döntésképtelenség esetén

Ha a Felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki, úgy a Felek kötelesek minden tőlük elvárható megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják annak érdekében, hogy a tárgyalási kötelezettségüknek eleget tegyenek.

### 5. Eljárás sztrájk esetén

A szociális partnerek a szociális, bér vagy munkaügyi kérdésekben szervezett középszintű sztrájk esetére az eljárási szabályokat külön megállapodásban határozzák meg.

### 6. A Felek titoktartási kötelezettsége

6.1. Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kapcsolattartás során tudomásukra jutott, üzleti titoknak minősített adatokat bizalmasan kezelik és azokat harmadik fél számára nem teszik hozzáférhetővé. A kötelezően szolgáltatott tagszervezeti adatok - eltérő eseti megállapodás hiányában - harmadik fél felé csak összesített, ágazati szinten használhatóak fel.

6.2. A közvélemény tájékoztatásával kapcsolatosan a tárgyalások során felek kötelesek egymást tájékoztatni a nyilvánosságra hozatal tervezett tartalmáról. Felek megállapodnak, hogy a közvéleményt valóságosan, az előre bejelentett tartalom szerint tájékoztatják.

## III. RÉSZ: A MUNKÁLTATÓK ÁLTAL A MUNKAVÁLLALÓKNAK ÉS SZAKSZERVEZETEIKNEK BIZTOSÍTANDÓ TÖBBLETJOGOSULTSÁGOK

### V. Fejezet

#### Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása

##### 1. Tárgyi feltételek biztosítása

A helyi szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen biztosítja, beleértve a helyiségeket, a közlekedést, a távközlés lehetőségét, internet és e-mail szolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonörzést és a tagdíjak levonását. Az igénybevétel részletes feltételeit külön megállapodásban lehet rendezni.

##### 2. Információk biztosítása

2.1. Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:

- a kötelező éves állami - munkaügyi tárgyú - statisztikákat,

- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (E Ft), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (E Ft), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,

- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minőségéről való tájékoztatást.

- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentiekén túl a munkáltató - az elfogadásától számított 30 napon belül - tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő terve-

zett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

2.2. Információk biztosítása az ágazati szakszervezetek részére

A munkáltatók a Szerződést kötő ágazati szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják:

- Félévente tájékoztatás az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, illetve július 31-ig.

- A gazdasági évet értékelő, cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót mind nyomtatott, mind elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.

- A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok mind írásos, mind elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

##### 3. Munkaidő kedvezmény biztosítása

3.1. A szakszervezetet megillető munkaidő kedvezmény és rendkívüli fizetett szabadság mértékének megállapítása éves szinten történik a tárgyév január 1-jei munkaviszonyban álló taglétszám alapján.

3.2. Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíttetni kívánja a munkavégzési kötelezettség alól, úgy a munkáltató a mentesítés részletfeltételeire vonatkozó külön megállapodás alapján, a szakszervezetet egyébként megillető munkaidő kedvezmény terhére ehhez hozzájárul.

3.3. A munkaidő-kedvezmény idejére a tisztségviselőt átlagkereset illeti meg.

3.4. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra.

3.5. A szakszervezetek részére összesen - képzés, továbbképzés céljára - a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján minden tíz szakszervezeti tag után évente egy munkanap fizetett szabadság vehető igénybe.

##### 4. Pénzügyi támogatás

4.1. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a helyi megállapodásokban szereplő, a helyi szakszervezetek számára átutalt pénzügyi támogatáson felül a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke az előző évi átlagos statisztikai létszámra vetítetten 2500 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét a felek időszakonként felülvizsgálják.

A szakszervezetek közötti megosztás - megállapodás hiányában - az ágazati szintű üzemi tanács választásokon a szakszervezet(ek) jelöltjeire leadott ágazati összesített szavazatok alapján történik. Az e témájú megállapodást, vagy az ezt kiváltó szavazat összesítéssel kapcsolatos dokumentumot a VÁPB ágazati szakszervezetei együttes aláírással legkésőbb július 1-jéig megküldik a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltatók számára.

A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.

4.2. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a 4.1. pontban foglalt támogatáson felül, az ott szabályozott módon és időben további 1000 Ft/fő támogatást ad az ágazati szakszervezetek részére, tagjaiknak nyújtott kulturális és szociális szolgáltatások és rászoruló tagjaik segélyezése célokra.

## VI. Fejezet

### A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben

1.1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkaadók vállalják, hogy a társaságok foglalkoztatási kérdéseiről, így különös tekintettel az önálló gazdasági társaságokba való kiszervezésekre, helyi szinten rövid és középtávú foglalkoztatási megállapodást kezdeményeznek.

1.2. A foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodásban, amennyiben az új munkahelyen is szükségessé válik a létszámleépítés, rögzítik a munkáltató általi felmondás esetén megillető juttatások pénzügyi, fedezeti garanciájának a módját.

1.3. A megváltozott gazdasági helyzethez történő munkavállalói alkalmazkodóképesség elősegítése érdekében a munkaadók törekednek a munkavállalók át-, illetve továbbképzésére.

1.4. A munkáltató létszámleépítése során, a megtartás szempontjából, mint előnyben részesítésre alapul szolgáló okot figyelembe kell venni olyan körülményeket, mint a munkavállaló szakképzettsége, magas szintű szakmai elismertsége, az ágazatban, illetve a munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalata, munkateljesítménye.

1.5. Ha valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során az alábbi humánus megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:

- korengedményes nyugdíjazás,
- rendelkezési állományba helyezés (előnyugdíjazási rendszer működése esetén),
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,

- munkahely teremtő beruházások létesítése,
- áttelepülési támogatás,
- elhelyezkedési tanácsadás,
- átképzés, átképzési támogatás.

## VII. Fejezet

### A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

#### 1. A munkaviszony létesítése

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Ilyen adatnak minősül a munkáltató cégszerű elnevezése, székhelye.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló munkavégzési helyét,
- a munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkaviszony időtartamát, illetve
- az alkalmazás egyéb, bármely fél által lényegesnek tartott feltételét.

#### 2. Írásba foglalási kötelezettség

2.1. Írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.

2.2. A munkáltató utasításának írásba foglalásáig a munkavállaló nem köteles az olyan utasítást végrehajtani, - azaz a teljesítést jogszerűen megtagadhatja - amit annak ellenére adtak ki, hogy a munkavállaló előzetesen felhívta az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő.

#### 3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nőt, terhessége megállapításától a gyermek egyéves koráig - a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Ha a munkáltató nem tud a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő másik munkakört biztosítani, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell és részére az állásidőre járó díjazást kell fizetni.

Az ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül, módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott munkavállaló nő munkabére nem lehet kevesebb, mint korábbi átlagkeresete.

#### 4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg rendes felmondással a munkaviszonya

- annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,

A munkavállaló eltartott családtagjának minősül a vele közös háztartásban élő élet- illetve házastársa, a saját háztartásban nevelt gyermeke (saját, örökbe-fogadott, nevelt.)

- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,

- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.

#### 5. A felmondási idő

5.1. A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszonyt alapul véve összesen:

- 5 évig terjedő munkaviszony esetén	45 nap
- 5-10 évig terjedő munkaviszony esetén	60 nap
- 10-20 évig terjedő munkaviszony esetén	90 nap
- 20 év feletti munkaviszony esetén	120 nap

#### 6. Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

6.1. A munkavállalót munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés a felmondási idő 75%-os időtartamára megilleti.

6.2. A munkavállalót öregségi, előrehozott öregségi nyugdíjazás miatti munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.

#### 7. Végkielégítés

7.1. A munkavállalót - az Mt.-ben felsorolt kivételekkel és szabályokkal - a 7.2. pont szerinti mértékű végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

7.2. A végkielégítés összege a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján:

- 3 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	3 havi,
- 5 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	4 havi,
- 10 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	6 havi,
- 15 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	8 havi,

- 20 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló

10 havi,

- 25 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló

12 havi

átlagkeresete.

7.3. A végkielégítésnek a 7.2. pontban meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a 7.1. pontban meghatározott módon

a) öregségi nyugdíjra, továbbá

b) korendezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

#### 8. A korendezményes nyugdíjazás

8.1. A munkáltató a munkavállaló kérelmére - ha a munkavállaló rendelkezik a reá irányadó törvényi feltételekkel - köteles a korendezményes nyugdíjazáshoz hozzájárulni:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréseig kevesebb, mint 3 éve van hátra,

- ha a munkavállaló megszakítás nélküli vagy 3 műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréseig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2. A munkáltatói rendes felmondás szándéka esetén, ha a munkavállaló rendelkezik a korendezményes nyugdíjhoz szükséges törvényi feltételekkel, és

- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet, 3 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt, vagy

- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt

kérheti a korendezményes nyugdíjazását, amihez a munkáltató köteles hozzájárulni a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése mellett.

### VIII. Fejezet

#### Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai

##### 1. A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend

1.1. A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra, illetve heti 40 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása

alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.

A helyi KSZ-ben ennél rövidebb munkaidő is megállapítható.

A készenléti jellegű munkaköröket a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

A többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókéval.

Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.

1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén - a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidő-rendben foglalkoztatottak kivételével - a munkarend szerinti munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő - a készenléti jellegű munkakörök kivételével - egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát.

Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

1.3. A helyi KSZ-ekben javasolt pontosan meghatározni az általános munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.

1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi KSZ-ekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

## 2. A rendkívüli munkavégzés

2.1. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli, illetve a készenléti, ügyelet alatt történő munkavégzés az Mt. 126. § (1) bekezdés d) pontjában foglaltak alapján.

A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendelnek el rendkívüli munkavégzést.

2.2. A rendkívüli munkavégzés időtartama - a korlátozás alá nem eső kivételével - nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.

2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke - a készenléti jellegű munkakörök kivételével - a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkavégzés elrendelésére az Mt. 128. § szerinti okokból kerül sor.

2.4. A rendkívüli munkavégzést a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére

- a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása,
- elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése,
- üzemzavar elhárítás,
- helyi KSZ-ben szabályozott egyéb esetekben, miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

## 3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság

3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat.

A szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi KSZ rendelkezései szerint jogosultak pótszabadságra.

3.2. Évi 3 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi KSZ-ben javasolt meghatározni.

3.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.

3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezése esetén:

- |  |        |
|--|--------|
| - házasságkötés esetén                       | 2 nap  |
| - gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) | 3 nap. |

## 4. A szabadság kiadás szabályai

4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Az alapszabadság minimum 50%-át a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.

4.2. A szabadságot a helyi Kollektív Szerződés eltérő szabályozása hiányában a 14 éven aluli gyermeket nevelő anya és az ilyen korú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében, kérésére, a nyári szünidőben kell kiadni.

## IX. Fejezet

### A munka díjazása

A tárgyévi ágazati bér-és szociális megállapodást a VKSZ 2. számú melléklete tartalmazza.

### 1. Ágazati minimálbér

Az iparágban az alkalmazott legkisebb munkabérek, illetve a garantált bérminimum kérdését a felek az évenkénti bér- és szociális megállapodásban rögzítik és mértékét az aktív (statisztikai állományi létszámba tartozó) munkavállalók csoportjaira differenciáltan állapítják meg.

### 2. Bérpótlékok

#### 2.1. Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06.00-ig) a munkavállalót 20%-os bérpótlék illeti meg.

2.1.2. Többműszakos munkaidő-beosztásban dolgozóknál

a) Délutáni munkavégzés esetén (14.00-22.00-ig) a műszakpótlék mértéke 20%.

b) Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06.00-ig) a műszakpótlék mértéke 40%.

c) A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45%-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében külön délutáni és éjszakai műszak után további pótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi Kollektív Szerződés szerinti délutáni és éjszakai pótlék.

#### 2.2. Rendkívüli munkavégzés pótléka

2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabéren felül bérpótlék illeti meg, amelynek mértékét a helyi Kollektív Szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja.

Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb, mint:

- Az első 2 rendkívüli munkaóra után a személyi alpbér 50%-a
- 3-4 órában végzett rendkívüli munka után a személyi alpbér 70%-a

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett a munkavállaló részére szabadidő is biztosítható a helyi Kollektív Szerződésben meghatározott feltételek szerint.

2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munka esetén a pótlék mértéke 125%. A pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

2.2.3. Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munka

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkáért a munkavállalót a rendkívüli munka idejére járó munkabéren felül távolléti díj és a 2.2.2 alattiak is megilletik.

### 2.3. Készenléti, ügyeleti díj

#### 2.3.1. Készenléti díj

- munkanapokon a személyi alpbér 25%-a
- pihenő- és munkaszüneti napon a személyi alpbér 30%-a

#### 2.3.2. Ügyeleti díj

- munkanapokon a személyi alpbér 40%-a
- pihenő- és munkaszüneti napokon a személyi alpbér 45%-a.

### 3. Munkaszüneti napi pótlék

Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző havidíjas munkavállalót a havi munkabéren felül távolléti díj és - ha műszakpótlékban (pótlékátalányban) nem részesül - 50%-os pótlék illeti meg.

### 4. Távolléti díj

4.1. Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell részére fizetni.

4.2. A távolléti díj számítása az Mt. 151/A. § szerint történik, azzal az eltéréssel, hogy

a) A távolléti díj számításánál - rendszeresen váltakozó műszakbeosztás esetén - műszakpótlékként a munkavállaló személyi alpbére

- kétműszakos foglalkoztatás esetén 10%-át, az Mt. 151/A. § (3) bekezdés b) pontja szerinti esetben 20%-át,

- három műszakos foglalkoztatás esetén 20%-át,

- megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatás esetén 30%-át

kell figyelembe venni,

b) Ha a munkavállaló a tárgyévét megelőző évben több, mint ötven óra rendkívüli munkát teljesített, akkor az Mt. 151/A. § (4) bekezdése szerint kell részére kiegészítő pótlékot figyelembe venni, de a 3% helyett 4%, az 5% helyett 7% alkalmazandó.

### 5. Betegszabadság

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót távolléti díjának 85%-a illeti meg.

### 6. 13. havi fizetés

6.1. A munkáltató - a 6.3. alatti kivétellel - 13. havi fizetést fizet a munkavállalóknak, amelynek számítási alapja a munkavállaló személyi alpbére, s amelyet a november havi bérrrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi Kollektív Szerződésben lehet megállapodni.

6.2. Helyi kollektív szerződéses szabályozás hiányában - tárgyévi jogviszony létesítés, illetve a jogviszony évközi megszüntetése esetén a 13 havi fizetés időarányosan jár,



- a tárgyévi munkavégzés arányában jár a 13. havi fizetés annak, aki a tárgyévben keresőképtelenséget okozó betegség, illetve fizetés nélküli szabadság miatt legalább 90 napig távol volt.

6.3. Nem jár 13. havi fizetés annak a munkavállalónak, aki bányászati hűségjutalomra jogosult. A bányászati hűségjutalomban részesülők körét és számításának szabályait a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

## X. Fejezet

### Szociális (béren kívüli) juttatások

#### 1. A Szociális juttatások minimális szintje

A szociális juttatások mindenkor minimális szintjét (minimálisan biztosítandó átlagértékét) a Bér- és Szociális Megállapodásban kell meghatározni, amely a VKSZ 2. sz. mellékletét képezi

#### 2. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) meghatározása

2.1. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő juttatások és azok értékének számszerűsítése

2.1.1. A szociális juttatások közé azok a juttatások sorolhatók, amelyek

- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonságához, illetve jóléti szintje emeléséhez,

- nem tartoznak a munkabér fogalmkörébe,

- nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez.

2.1.2. A juttatásokat - a vonzatköltségeikkel (pl: adók, járulékok) együtt, a térítési díjakkal csökkentve - tényleges költségükön kell figyelembe venni.

A kölcsön (hitel) jellegű juttatások költsége az aktuális jegybanki alapkamat és 6% kezelési költség alapján határozandó meg.

A juttatások összértékének megállapítása során csak a munkaviszonyban állóknak és/vagy közeli hozzátartozóknak nyújtott juttatások veendő figyelembe.

2.1.3. Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait - a 2.1.1., illetve 2.1.2. alattiak érvényesítésével - helyi szinten lehet szabályozni.

2.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

2.2.1. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) megállapítása során a munkaviszonyban állók adott időszakra vonatkozó átlagos létszámát (munkajogi átlaglétszám) kell figyelembe venni.

2.2.2. A helyi Kollektív Szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (2.1.2.) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendő figyelembe.

2.2.3. A létszám meghatározása során a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat 1 főnek, a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakat - ha a helyi szabályozás eltérően nem rendelkezik - munkaidejükkel arányosan kell számításba venni.

#### 3. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása

A munkáltató szociális juttatásként önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagsággal rendelkező munkavállalóinak az alábbi támogatást nyújtja:

3.1. A munkáltató az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló tagdíjából a tag bruttó keresete minimum 4,5%-ának megfelelő tagdíjrészt átvállal.

A pénztári befizetés szerinti bruttó kereset tartalmát a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni, annak hiányában a KSH fogalomrendszerét kell alkalmazni.

3.2. A munkáltató - helyi megállapodás, illetve annak hiányában a munkáltató döntése szerint - az önszegélyző pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átvállal, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszi a cafeteria keret önszegélyző pénztári tagdíjra történő felhasználását.

3.3. Munkáltató a helyi reprezentatív szakszervezetekkel Kollektív Szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

#### 4. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése

4.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több, mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.

4.2. Évente az alábbi sportágak találkozói kerülnek megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.

4.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése során a - felek által külön megállapodásban rögzített - Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.

4.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókra való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

#### 5. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek egyetértése nélkül.

**XI. Fejezet****Az iparág szakmai tradíciójának ápolása**

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviselői szervekkel közösen megszervezi a „Villamos Napot”. Ennek részleteiről a helyi KSZ-ben javasolt megállapodni.

**XII. Fejezet****Átmeneti rendelkezések**

1. A VKSZ-nek A munka díjazása c. VIII. fejezetében lévő, a „távolléti díj” terminológiát használó szövegrészlet megengedő jellegű, azaz a társaságcsoporthoz vagy a munkahelyi szintű szociális partnerekre bízva azt, hogy a korábban hatályban lévő, 1995-ben aláírt és a Munkaügyi Miniszter által kiterjesztett „átlagkereset” definíciót használják továbbra is, vagy áttérnek a „távolléti díj” alkalmazásra. Ez utóbbival kapcsolatosan felek megállapodnak abban, hogy jelen módosítással hatályba lépő változások következtében a munkavállalók átlagkeresete összességében nem csökkenthet. Felek felkérlik tagszakszervezeteiket, hogy a kompenzáció módjában és mértékében helyi szinten állapodjanak meg, lehetőség szerint előnyben részesítve a teljesítménnyel arányos juttatásokat.

2. A VKSZ IV. fejezet 4. pontja szerinti pénzügyi támogatás 2008. évben a jelen szerződés hatályosságának megfelelően, időarányos mértékben fizetendő, és az átutalás határideje 2008. szeptember 30.

**Záradék**

A Szerződő Felek a megújított Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést - egyetértésük jeléül - 2008. február 19-én aláírták:

A munkáltatói szövetség oldaláról:

*Dr. Janka Mária s. k.,*  
VTMSZ elnök

A szakszervezetek oldaláról:

*Gál Rezső s. k.,*  
VDSZS elnök

*Rabi Ferenc s. k.,*  
BDSZ elnök

*Egyed Ferenc s. k.,*  
LIGA VHSZ elnök

1. számú melléklet  
a Villamosenergia-ipari ágazati  
kollektív szerződéshez

**A szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek**

*A) A szerződés megújítása idején a VTMSZ tagjai:*

- Budapesti Elektromos Művek Nyrt.
- E.ON Dél-dunántúli Áramszolgáltató Zrt.
- Dél-magyarországi Áramszolgáltató Zrt.
- E.ON Észak-dunántúli Áramszolgáltató Zrt.
- Észak-magyarországi Áramszolgáltató Nyrt.
- Magyar Villamos Művek Zrt.
- Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.
- Mátrai Erőmű Zrt.
- Országos Villamostávvezeték Zrt.
- Paksi Atomerőmű Zrt.
- E.ON Tiszántúli Áramszolgáltató Zrt.
- Vértesi Erőmű Zrt.
- D-Energia Kereskedelmi Kft.
- Gázturbinás Erőműveket Üzemeltető és Fenntartó Kft.
- Tiszavíz Víz Erőmű Kft.
- Tatabánya Erőmű Kft.

*B) A szerződés megújítását követően a Szerződéshez csatlakozott gazdálkodó szervezetek*

Megnevezés

Csatlakozás ideje

**Villamosenergia-ipari  
bér- és szociális megállapodás 2008. évre  
a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége,  
valamint a Villamosenergia-ipari Dolgozók  
Szakszervezeti Szövetsége, a Bánya- és Energia-ipari  
Dolgozók Szakszervezete között a LIGA  
Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezetek  
egyetértésével**

Felek az OÉT megállapodásban foglaltakat alapul véve az alábbiakban állapodnak meg:

1. A felek kötelezettséget vállalnak, hogy a Megállapodás hatálya alá tartozó társaságoknál olyan keresetfejlesztés valósul meg, amely biztosítja az 1 főre jutó bruttó kereset minimum 7%-kal való emelkedését.

2. A felek abból indulnak ki, hogy a fogyasztói árszínvonal várhatóan éves átlagban 4,8%-kal növekedik. A felek akkor látják indokoltnak az inflációs helyzet további kezelését, ha a fogyasztói árszínvonal változása (KSH előrejelzés szerint) ezen értéktől +/- 1,0 százalékponttal nagyobb mértékben eltér és azt a helyi, illetve társaságcsoporthoz tartozó szociális partnerek kompetenciájának tekintik, legkésőbb 2008. november 15-ig.

3. Felek megállapodnak abban, hogy 2008. január 1-jei hatállyal a megállapodás hatálya alá tartozó társaságoknál a teljes munkaidős statisztikai állományban lévőkre vonatkozóan alkalmazható munkabér nem lehet kevesebb az alábbiaknál:

- minden munkavállalóra vonatkozóan (villamosenergia-ipari minimálbér) 73 000 Ft/hó;
- a legalább középfokú iskolai végzettséget és/vagy szakképzettséget igénylő munkakört betöltőkre vonatkozóan 84 500 Ft/hó, ezen belül a legalább 2 éves gyakorlati idővel rendelkezők esetében 86 300 Ft/hó;
- akkreditált felsőfokú szakképzettséget igénylő munkakört betöltő munkavállalókra 110 400 Ft/hó;
- a felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakört betöltőkre vonatkozóan 138 000 Ft/hó.

4. A munkáltatók kötelezettséget vállalnak arra, hogy 2008-ban éves szinten a jóléti és szociális juttatások 1 főre jutó értékét minimálisan az inflációnak megfelelően növelik.

5. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek, és együttesen kérik annak kiterjesztését.

6. Jelen Megállapodás akkor lép hatályba, ha az aláírók illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2008. március 18.

A munkáltatói szövetség oldaláról:

*Dr. Janka Mária s. k.,*  
VTMSZ elnök

A szakszervezetek oldaláról:

*Gál Rezső s. k.,*  
VDSZS elnök

*Rabi Ferenc s. k.,*  
BDSZ elnök

*Egyed Ferenc s. k.,*  
LIGA VHSZ elnök

## A Szociális és Munkaügyi Minisztérium t á j é k o z t a t á s a

**a Reprezentativitást Megállapító Bizottság  
1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó  
munkáltatóknál működő szakszervezetek  
taglétszámon alapuló ágazati reprezentativitásáról  
készített jelentéséről**

A Reprezentativitást Megállapító Bizottság

- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) módosításáról szóló 2004. évi CXXIV. törvény 8. § (2) bekezdése, valamint

- a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóknál működő szakszervezetek reprezentativitásának megállapításáról szóló 48/2005. (III. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 4. § (1) bekezdése alapján

- a közalkalmazotti szférában tevékenységet kifejtő szakszervezetek reprezentativitását, a Szociális és Munkaügyi Minisztériumba beérkezett jelentéseket alapul véve, a Kjt. 9. § (3) és (4) bekezdéseiben foglaltakat figyelembe véve, 2008. március 31-ei hatállyal az alábbiakban állapítja meg:

*1. A Kjt. 9. § (4) bekezdése alapján országos szinten reprezentatív országos szakszervezeti szövetség (konföderáció)*

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma - Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés Unió (SZEF-ÉSzt Unió)

*2. A Kjt. 9. § (3) bekezdése alapján ágazatban reprezentatív ágazati szakszervezet*

*52 Raktározás, szállítást kiegészítő tevékenység ágazat:*  
Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ)

*55 Szálláshely-szolgáltatás ágazat:*  
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)

*62 Információ-technológiai szolgáltatás ágazat:*  
Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ)

*71 Mérnöki és építészmérnöki tevékenység, műszaki vizsgálat, elemzés ágazat:*

VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezetek Szövetsége (VDSZ GySZSZ)

*721 Természettudományi, műszaki kutatás, fejlesztés alágazat:*

Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete (TUDOSZ)