

MEGÁLLAPODÁS

amely létrejött

a **Vértesi Erőmű Zrt.** (2840 Oroszlány, Külterület 0718/10 hrsz.), mint Munkáltató
képviselésében:

Dr. Magyar József	elnök-vezérigazgató
Dr. Karda László	vezérigazgató helyettes

valamint

a Társaságnál működő **Központi Üzemi Tanács, Koordinációs Tanács és a reprezentatív szakszervezetek**

képviselésében:

Téglás József	KÜT elnök, DUVISZ elnök
Illés István Róbert	Koordinációs Tanács elnök, OBEDSZ elnök
Ácsi Péter	Erőmű Telephely Üzemi Tanács elnök

(Együttesen: Felek)

között.

I. A megállapodás előzménye:

A Vértesi Erőmű Zrt. Közgyűlése 40/2015. (X.15.) számú határozatában foglaltak figyelembevételével, az MVM Oroszlányi Erőműfejlesztő Zrt. beruházásában megvalósuló gázbázisú fűtőmű kereskedelmi üzem kezdetével, de legkésőbb 2016. január 1. napjától kezdődően az Oroszlányi Erőmű villamos-energia és hőtermelő blokkjai – a telephely további hasznosításához elengedhetetlenül szükséges területű – konzerválás és állapotfenntartás mellett tartósan leállításra kerülnek, szüneteltetve az Oroszlányi Erőmű villamos-energia termelői engedélyét, megszüntetve a távhőtermelő tevékenységet, továbbá felfüggesztve (szüneteltetve) a villamos-energia kereskedelmi tevékenységet.

A termelés szüneteltetése, tevékenységek megszűnését, szervezeti struktúra változtatását vonja maga után.

A folyamatosan csökkenő feladatok elvégzéséhez kevesebb munkavállaló foglalkoztatása szükséges.

Ezen tények ismeretében a Munkáltató a működésével összefüggő okok miatt 2015. október 15-én a Komárom Esztergom Megyei Kormányhivatal Oroszlányi Járási Hivatala felé 300 fős csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó „Szándék-bejelentő” nyilatkozatot tett.

Felek rögzítik, hogy az Mt. 72. §-a alapján egymással tárgyalásokat folytattak, melyek szabályszerűen lezajlottak, és annak lezárásaként, a csoportos létszámcsökkentés kondícióinak rögzítésére kötik meg a jelen megállapodást.

Jelen megállapodásban a Felek rögzítik, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során humánus megoldásokat alkalmaznak a Munka Törvénykönyve, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, valamint a Társaságnál érvényes Kollektív Szerződés előírásai betartásával.

II. Alapelvek:

1. Az intézkedések végrehajtása során a Felek – a kapcsolódó jogszabályok, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, valamint a Társaságnál érvényes Kollektív Szerződés előírásai alapján – jogszerűen a konfliktushelyzetek békés úton való megoldására törekedve, egymás folyamatos tájékoztatásával, rendeltetésszerű joggyakorlással, egymással együttműködve kötelesek eljárni. Felek vállalják, hogy ezen együttműködés során:

- a reprezentatív szakszervezetek
- az üzemi tanácsok
- a Munkáltató

véleményét figyelembe veszik.

2. A csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállalók kiválasztásánál az elsődleges szempont, hogy a maradó létszámmal – a telephely további hasznosításához elengedhetetlenül szükséges terjedelmű – konzerválás és állapotfenntartás feladatok elvégzésre kerüljenek, továbbá biztosított legyen a telephelyi szolgáltatásokhoz szükséges, a jogszabályi kötelezettségeken alapuló feladatok végrehajtását és a szénfillér elszámolások teljes körű megvalósítását ellátó létszám.

A Munkáltató a kiválasztásnál lehetőség szerint az alábbi szempontokat is figyelembe veszi - egyedi elbírálás jogát fenntartva - :

- a.) Az elvárható magatartást (lojalitást) tanúsítókat (fegyelmezetttség, rendelkezésre állás stb.).
 - b.) Lehetőség szerint előnyben részesítik azon munkavállalókat, akik a működési feltételek megváltozásának időpontjáig betöltik az irányadó öregségi nyugdíjkorhatár igénybevételéhez szükséges életévüket és legalább 10 év iparági szakmai gyakorlattal bírnak.
 - c.) Azonos feltételek esetén a nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalót.
 - d.) A családok esetében – több munkavállalót érintő felmondás esetében – a Munkáltató különös odafigyeléssel jár el.
3. A Munkáltató a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos juttatások feltételeiről és menetéről hozott döntéseinél a Munka Törvénykönyve, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, valamint a Társaságnál érvényes Kollektív Szerződés szabályai alapján jár el.
4. A csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során a Társaság célja a humánus megoldások alkalmazása, így a cél érdekében külön Humán Iroda felállítására és működtetésére kerül sor az Erőmű telephelyen, ahol az érintett munkavállalók választ kapnak a hatályos adózási és társadalombiztosítási szabályokról. A Humán Irodát a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést követő munkanaptól kezdődően működteti a Munkáltató, az előzetesen meghirdetett helyen és időpontokban.
5. A Munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a Humán Iroda szolgáltatásait engedéllyel igénybe veheti a munkavégzés ideje alatt is, amennyiben az a szokásos munkamenetet és az Erőmű biztonságos működését nem akadályozza.

6. Felek rögzítik, hogy a VKSZ VII. fejezet 6. pontja alapján a munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alóli felmentés a felmondási idő 75%-os időtartamára illeti meg; a felmondási idő fennmaradó 25%-át a munkavállaló köteles ledolgozni.

A Vértesi Erőmű Zrt. Kollektív Szerződése VI. fejezet 7. pontjának második bekezdésében foglaltak szerint „Nagyobb egység vezetőjének javaslatára a Vezérigazgató a felmondási idő 75%-át meghaladó időtartamra is felmentést adhat.” Ezen jogát az első számú munkáltatói jogokat gyakorló elnök-vezérigazgató fenntartja.

7. Felek rögzítik, hogy bármely munkavállaló a Tájékoztató átvételétől számított 20 napon belül (saját egyéni döntése alapján) a felette munkáltatói jogkört gyakorló igazgatónál írásban kezdeményezheti a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését.

8. Felek rögzítik, hogy amennyiben a munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel kerül megszüntetésre, úgy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem eshet korábbra, mint a reá irányadó munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés kezdő időpontja, kivéve, ha az elnök-vezérigazgató, mint első számú munkáltatói jogokat gyakorló vezető ettől korábbi időpontot engedélyez és ebben állapodnak meg a felek.

A munkavállalót egyösszegű kifizetéskor, a vélelmezett felmondási idő 75%-os mértékére járó és a végkielégítés teljes időtartamára járó távolléti díj illeti meg.

Minden egyéb juttatás a munkaviszony megszűnés időpontjáig megillető mértékben kerül kifizetésre, megállapításra.

9. Felek rögzítik, hogy a Munkáltató a munkaviszonyból származó, a munkavállaló részéről fennálló kötelezettségeket, annak visszafizetését az alábbiak szerint állapítja meg:

9.1. A Munkáltató a munkavállalókat mentesíti a tanulmányi szerződésben foglalt kötelezettségek alól.

- 9.2. A munkavállaló részéről felvett munkabér előleg(ek) egy összegben levonásra kerülnek a munkaviszony megszüntetésével járó juttatások összegéből.
- 9.3. A szociális költségekhez kapcsolódó lakásvásárlás, felújítás, bővítés céljára biztosított lakáskölcsön visszafizetését nem teszi lejárttá a Munkáltató, változatlan feltételekkel a kölcsön lejártáig, de legkésőbb 2018. december 31-ig lehet a szerződésben foglalt feltételekkel visszafizetni.
- 9.4. A védőruhát és a védőruha rendszerű munkaruhát, valamint a szerszámkönyvben szerepeltetett munkaeszközöket a Társaság részére vissza kell szolgáltatni a Munkáltató által megadott időpontig és a Munkáltató által megjelölt személynek, de legkésőbb az utolsó munkában töltött napot megelőző munkanapig. A munkaruha – annak kihordási idejétől függetlenül –, valamint a képernyő előtti munkavégzéshez juttatott védőszemüveg a munkavállaló személyes tulajdonába kerül.
- 9.5. A VBKJ juttatások vonatkozásában az érvényben lévő VBKJ Szabályzat előírásainak figyelembevételével kerül a jogosultság meghatározásra.
- 9.6. A MEDICOVER Egészségbiztosítás vonatkozásában az érvényben lévő MVM Cégcsoport és a MEDICOVER Egészségbiztosító között létrejött megállapodás szerint kell eljárni.
10. Felek rögzítik, hogy a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállalók számának csökkentése érdekében a következő szempontokat határozzák meg lehetőség szerint, figyelemmel a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés 6. fejezet 1.5. pontjában foglaltakra is:
- Az öregségi nyugdíjkorhatárt elért, illetve nyugdíj, nyugdíjszerű ellátásban részesülő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése, az egyedi elbírálás munkáltatói jogának fenntartása mellett.
 - Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése, az egyedi elbírálás munkáltatói jogának fenntartása mellett.

III. Védetség:

Felek kijelentik, hogy az Mt. 66. § (4)-(5)-(6) bekezdése szerint járnak el.

Munkáltató törekszik arra, hogy azon munkavállalók, akik az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 (öt) éven belül vannak, illetve az anya, vagy gyerekeit egyedül nevelő apa részére a szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő, betöltetlen másik munkakört keres, és ha a Munkáltatónál nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő, betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja, akkor lehet a munkaviszonyát felmondani. Ezen feltételek megvalósulásához az érdekképviselő is segítséget nyújt.

IV. Létszám Bizottság:

Tagjai: 2 a Munkáltató által delegált fő, és 2 az érdekképviselő által delegált fő.

Feladata: a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók kiválasztásakor felmerülő egyéni problémákat továbbítja a Munkáltató képviselőjének egyeztetés céljából, és együttműködik a Humán Irodával.

Szükség szerint ülésezik.

A Létszám Bizottság tagjait titoktartási kötelezettség terheli a tudomásukra jutott információk tekintetében.

V. Egyéb rendelkezések:

Jelen megállapodásban nem szabályozott kérdésekben az Mt. szabályai az irányadók.

Felek rögzítik, hogy a jelen megállapodás kizárólag a 2015. október 15-én a Munkáltató által bejelentett szándék a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozik, a későbbiek folyamán nem használható fel.

VI. Záradék:

Felek megállapodnak arról, hogy az MVM Zrt. „CSK SZ MELLÉKLET A RENDELKEZÉSI ÁLLOMÁNYRÓL” szülő csoport szintű szabályozása annak hatálybalépését követően válik a Vértesi Erőmű Zrt.-re irányadóvá, és az abban foglaltakat alkalmazza a Munkáltató a munkavállalókra.

A Munkáltató az érdekképviselőkkel megállapodik abban, az esélyegyenlőség érdekében, a Kollektív Szerződésben garantált juttatásokon felül, az erre irányuló tulajdonosi döntés esetén a munkavállaló újrakezdési, átképzési támogatásban részesülhet, amennyiben a munkavállaló máshonnan nem kap egyéb támogatást.

Felek a fenti megállapodást megértették és mint akaratukkal egyezőt, a mai napon írták alá.

Oroszlány, 2015. november 06.

Munkáltató részéről:



Dr. Magyari József
elnök-vezérigazgató



Dr. Karda László
vezérigazgató-helyettes

Érdekképviselő részéről:



Illés István Róbert
Koordinációs Tanács elnök,
KÜT elnökhelyettes,
OBEDSZ elnök,
Márkushegyi Üzemi Tanács elnök



Téglás József
KÜT elnök,
Koordinációs Tanács elnökhelyettes,
DUVISZ elnök



Ácsi Péter
Erőmű Telephely
Üzemi Tanács elnök

