



# **Az MVM Csoport csoport szintű Kollektív Szerződése**

**2015.**

## Tartalomjegyzék

TÉZISEK AZ MVM CSOPORT CSOPORTSZINTŰ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉNEK LÉTREHOZÁSA TÁRGYÁBAN .....	4
ÁLTALÁNOS RÉSZ .....	7
I. Általános rendelkezések .....	7
1. A CSK SZ célja .....	7
2. A CSK SZ hatálya .....	7
3. A CSK SZ módosítása, felmondása.....	8
II. A Munkáltatók és a TSZ SZ csoportszintű együttműködésének szabályai .....	10
1. Az együttműködés célja, alapelvei .....	10
2. Az együttműködés formái .....	10
3. A szakszervezeti jogok gyakorlásának szabályai .....	11
III. A munkaviszonyra irányadó rendelkezések .....	15
1. Munkaszerződés .....	15
2. Próbaidő.....	15
3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási formák .....	15
4. Munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése .....	16
5. Összeférhetlenségi szabályok .....	16
6. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése, károkozása esetén alkalmazható jogkövetkezmények .....	16
7. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése .....	17
8. Munkaidő, pihenőidő .....	19
9. A munka díjazása.....	24
10. Bérpótlékok és a rendkívüli munkavégzés díjazása .....	24
11. A 13. havi bér .....	25
12. Béren kívüli juttatások.....	25
13. Távolléti díj .....	25
14. Munkabér-előleg.....	25
15. Rendelkezési állomány .....	26
16. Elismerések.....	26
MELLÉKLETEK .....	26
ZÁRADÉK .....	27

Az MVM Csoport csoportszintű kollektív szerződése (a továbbiakban: CSKSZ)

létrejött egyrészről

**az MVM Zrt.**

**az MVM Paksi Atomerőmű Zrt.**

**az MVM OVIT Zrt.**

**az MVM ERBE Zrt.**

**az MVM VILLKESZ Kft.**

**az MVMI Zrt.**

**az MVM GTER Zrt.**

**az MVM Partner Zrt.**

**az MVM MIFÜ Kft.**

**az MVM NET Zrt.**

**a Vértesi Erőmű Zrt.**

**az ATOMIX Kft.**

mint munkáltatók (a továbbiakban: **Munkáltatók**)

másrészről

**az MVM Társaságcsoporthi Szakszervezeti Szövetség** (székhely: 1031 Budapest, Szentendrei út 207-209.), mint a Munkáltatóknál kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezeti szövetség (a továbbiakban: **TSZSZ**) között,

(a továbbiakban együtt: **Felek**)

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 276-283.§-a alapján, alulírott helyen és időben, az alábbi feltételekkel.

## **TÉZISEK AZ MVM CSOPORT CSOPORTSZINTŰ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉNEK LÉTREHOZÁSA TÁRGYÁBAN**

Az MVM Csoport csoportszintű kollektív szerződés tárgyalására és megkötésére irányadó tézisekről szóló megállapodás az MVM Társaságcsoporthoz Érdekegyeztető és Konzultációs Fórumának (a továbbiakban: ÉKF) 2013. január 30-i ülésén jött létre a munkáltatói oldal és az TSZSZ tárgyalásának eredményeként, amely 2013. február 28-án került aláírásra.

### **Preambulum**

2012 január 1-jén az MVM Zrt. és a TSZSZ együttműködési megállapodást írt alá az MVM Csoportra vonatkozó szociális párbeszéd fórumának működéséről, az ÉKF-ről.

Aláíró felek az ÉKF működési kereteit felhasználva megállapodnak abban, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 276. §-a szerint több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződést kívánnak kötni. Ennek elnevezése: MVM Csoport Csoportszintű Kollektív szerződés.

### **1. A CSK SZ megkötésének célja**

A szociális partnerek célja az MVM Csoporton belül a munkahelyek stabilitásának és a jövedelmek biztonságának fenntartása, ezáltal a munkavállalók elkötelezettségének megőrzése és erősítése, illetve a munkabéke biztosítása.

A CSK SZ megkötésével a felek célja olyan szabályrendszer létrehozása, amely kiszámítható alapot teremt a munkáltatók és munkavállalók jogainak gyakorlásához és kötelezettségeinek teljesítéséhez, kiszámítható foglalkoztatási feltételeket határoz meg, egyúttal korszerű HR rendszerek működtetését teszi lehetővé

A CSK SZ szabályozza a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszert, illetve a csoportszintű és helyi szakszervezeti működés feltételeit a hatályos jog keretein belül.

A CSK SZ célja egy átlátható szabályrendszer létrehozása, amely biztosítja a cégcsoporton belüli átjárhatóságot, ezáltal - a munkáltatói és munkavállalói érdekek figyelembe vétele mellett - hatékony és rugalmas foglalkoztatás lehetőségét, illetve hosszú távú működést biztosít.

### **2. A CSK SZ személyi hatálya**

A CSK SZ hatálya azokra az MVM Csoportba tartozó társaságokra terjed ki, amelyek az elismert vállalatcsoportba tartoznak, és amelyeknél kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet működik, azonban a felek szándéka kiterjed arra, hogy a CSK SZ irányadó legyen az elismert vállalatcsoportba tartozó azon gazdasági társaságokra is, amelyeknél kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet nem működik.

### **3. A CSK SZ által szabályozott tárgykörök**

A CSK SZ megalkotásával a cégcsoporton belül – a CSK SZ törzsszövegében és mellékletében szabályozott tárgykörökben - egységes munkajogi szabályok érvényesülnek, a CSK SZ a cégcsoport valamennyi munkavállalójára azonos módon és egységesen határozza meg a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, az MVM Csoportba tartozó társaságoknál érvényes kollektív szerződések harmonizációjával.

A CSK SZ javadalmazási rendszerének kialakításakor a cél a juttatási rendszer alapvető megőrzése mellett a juttatások csoport szintű harmonizálása, illetve annak korszerűsítése.

A felek megállapodnak abban, hogy a korábbi, ÉKF szinten megkötött érvényes megállapodásokat - amelyek körét a tárgyalások alkalmával fogják pontosítani -, megvizsgálják, és szükség szerint beemelik a CSK SZ mellékletei közé.

A felek megállapodnak abban, hogy a CSK SZ tartalmi elemeinek kialakítása az Mt. és a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény rendelkezéseinek keretein belül kerül sor, az e jogszabályokban meghatározott eltérési lehetőségek figyelembe vételével.

A felek megállapodnak abban, hogy a CSK SZ szövegének meghatározásánál lehetőleg az Mt. rendelkezéseinek ismétlése nélkül kerül sor. Felek megállapodnak továbbá abban, hogy amennyiben az Mt., valamint a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (a továbbiakban: VKSZ) további módosításai a CSK SZ-ben foglaltakkal ellentétesek, akkor a CSK SZ módosítását megelőzően az Mt.-t, illetve a VKSZ-t tekintik mértékadónak.

#### **4. A CSK SZ szerkezete**

A CSK SZ törzsszövegből és - azzal azonos jogállású - mellékletekből áll.

A CSK SZ törzsszövege és mellékletei olyan egységes szabályokat tartalmaznak, amelyek az MVM Csoport valamennyi társaságára kötelező érvényűek (amelynél kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet működik). A mellékletek egy része a CSK SZ állandó részét képezi, más része eseti szabályozás jellegű (pl. az adott évre vonatkozó csoportszintű bér és szociális megállapodás).

A CSK SZ megkötésével az egyes társaság(ok) helyi kollektív szerződésai továbbra is érvényben maradnak.

A helyi kollektív szerződés

- az adott társaságra irányadó speciális és egyedi szabályokat tartalmazhat,
- olyan tárgyköröket szabályozhat, amelyeket a CSK SZ nem szabályoz, illetve amelyeket a Felek megállapodása helyi szabályozás körébe utal,

A CSK SZ megkötésekor érvényes (vagy a későbbiekben megkötésre kerülő) helyi, szűkebb hatályú kollektív szerződés az Mt. 277. § (4) bekezdésében foglaltak alapján - a CSK SZ erre vonatkozó, kifejezett rendelkezése esetén - a munkavállaló hátrányára eltérhet.

A CSK SZ-ben rögzített szövegelemek - a helyi szociális partnerek megállapodása alapján - a helyi, szűkebb hatályú kollektív szerződésben megismételhetők, de a szövegismétlés alkalmazását lehetőleg kerülni kell. A megismételt szövegek szó szerinti ismétlések lehetnek és a CSK SZ változásainak megfelelően a szociális partnereknek folyamatosan módosítaniuk szükséges a szűkebb hatályú kollektív szerződést.

A CSK SZ-hez csatolásra kerülnek a helyi kollektív szerződések, melynek fizikai megvalósításáról (pl. MVM intranet elkülönített humán terület) aláírók később döntenek.

#### **5. A felek együttműködésének és a tárgyalások alapelvei**

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

A felek megállapodnak, hogy a tárgyalások tartama alatt, a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el, illetve jogukat rendeltetésszerűen gyakorolják.

A szerződő felek az ÉKF keretein belül, a felek által elfogadottak szerint állapodnak meg a szerződés tartalmáról.

Felek megállapodnak az alábbi tárgyalási elvekben:

- ha valamelyik fél nem ért egyet valamely javaslattal, akkor meghatározott határidőn belül konkrét javaslattal kell előállnia.
- ha a felek egy témakörben nem jutnak megállapodásra, akkor tovább haladnak és később visszatérnek, mely nem jelentheti a tárgyalások elakadását.

- konstruktivitás elve: a felek a lehetőségeik szerint megoldásra törekednek akár azon az áron is, hogy saját korábbi álláspontjuktól elmozdulnak.

## **6. Kommunikáció**

Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalókat a CSKSZ vonatkozásában közösen tájékoztatják, ezen belül közösen adnak tájékoztatást a tárgyalásokról, illetve első esetben annak megkezdéséről.

Felek egyetértenek abban, hogy fontos a munkavállalók folyamatos tájékoztatása. A felek arra törekednek, hogy a munkavállalóknak a különböző fórumokon átfogó és korrekt információkat adjanak abból a célból, hogy a megállapodások létrejöhessenek.

Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalók alapvető informálása az MVM Zrt. és a társaságok Intranetes hálózatának használatával, tájékoztatók kiadásával történik oly módon, hogy a tájékoztatást mindkét fél képviselője kézjeggyel látja el. Ezen túlmenően a helyben használatos információs módszerek használata a kialakult rend szerint történik.

Mindkét fél a saját döntéshozó testületeit szükség szerint tájékoztatja.

Budapest, 2013. február 28.

A munkáltató oldaláról

Fluck Benedek

MVM Zrt.

humán erőforrás vezérigazgató-helyettes

A szakszervezetek oldaláról

Gál Rezső

MVM TSZSZ

elnök

## ÁLTALÁNOS RÉSZ

### I. Általános rendelkezések

#### 1. A CSK SZ célja

A CSK SZ megkötésének célja, hogy csoportszinten egységes és átlátható szabályrendszert hozzon létre a Munkáltatók, a szakszervezetek – a TSZ SZ, illetve a helyi szakszervezetek - és a munkavállalók jogainak gyakorlásához és kötelezettségeinek teljesítéséhez.

#### 2. A CSK SZ hatálya

##### 2.1. Személyi hatály

A CSK SZ hatálya azokra az MVM Csoportba tartozó, külön felsorolt Munkáltatókra terjed ki, amelyeknél kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet működik, illetve az e Munkáltatóknál munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a szerinti vezető állású munkavállalókra nem terjed ki a CSK SZ hatálya az Mt. , illetve a Javadalmazási Szabályzatban foglaltaknak megfelelően.

Az MVM Zrt. megteszi a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a CSK SZ rendelkezései – az Mt. előírásainak megfelelően – irányadóak legyenek azokra az elismert vállalatcsoportba tartozó ellenőrzött társaságokra is, amelyeknél nem működik kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet.

##### 2.1.1. A szerződő felek

A Felek megállapodnak, hogy a CSK SZ értelmezése során „Munkáltatók” alatt a kollektív szerződést megkötő valamennyi Munkáltatót együttesen, „Munkáltató” alatt pedig bármely Munkáltatót vagy a kifejezetten megjelölt Munkáltatót önállóan kell érteni.

A Felek megállapodnak, hogy jelen kollektív szerződés értelmezése során „TSZ SZ” alatt a kollektív szerződést megkötő TSZ SZ-nek az Mt. 276. § (2) bekezdésének megfelelő tagszakszervezeteit együttesen, „Szakszervezet” alatt pedig bármely tagszakszervezetet vagy a kifejezetten megjelölt tagszakszervezetet önállóan kell érteni.

A Felek rögzítik, hogy a TSZ SZ az Mt. 276. § (3) bekezdése alapján kollektív szerződés megkötésére jogosult.

A TSZ SZ a CSK SZ aláírásával nyilatkozik arról, hogy a tagszakszervezetei felhatalmazták a jelen kollektív szerződés megkötésére.

A Felek megállapodnak, hogy jelen kollektív szerződés értelmezése során „Felek” alatt egyik oldalról a Munkáltatókat, másik oldalról a TSZ SZ-t kell érteni, „Fél” alatt értelemszerűen vagy a Munkáltatókat, vagy a TSZ SZ-t kell érteni.

A Felek megállapodnak, hogy a jelen kollektív szerződésnek a Munkáltató és a Szakszervezet együttműködésére vonatkozó szabályai alkalmazása során a Munkáltatót és az adott Munkáltatónál

az Mt. 276. § (2) bekezdése szerint minősülő, kollektív szerződés kötésre jogosult Szakszervezetet illetik meg jogok és terhelik kötelezettségek.

#### 2.1.2. Csatlakozás a CSK SZ-hez

Amennyiben az MVM Csoportba tartozó valamely Munkáltatónál működő szakszervezet kollektív szerződés kötésre szerez jogosultságot, a Munkáltató a TSZSZ-hez tartozó helyi szakszervezet(ek) egyetértésben kezdeményezheti a CSK SZ-hez történő csatlakozást. A csatlakozási kérelmet az MVM Zrt. Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettese, illetve a TSZSZ elnöke részére kell megküldeni. A csatlakozási kérelemről a kérelem beérkezését követő Érdekegyeztető és Konzultációs Fórum (a továbbiakban: ÉKF) ülésen születik döntés.

### 2.2. Tárgyi hatály

A CSK SZ szabályozza a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, illetve a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, illetve jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

#### 2.2.1. Az ágazati kollektív szerződés

A Felek rögzítik, hogy egyes Munkáltatók a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés (a továbbiakban: VKSZ) hatálya alá tartoznak. A Felek rögzítik, hogy a VKSZ az Mt. 277. § (4) bekezdése szerint a jelen kollektív szerződéshez képest általános jellegűnek minősül. A jelen, szűkebb hatályú kollektív szerződés a VKSZ-től kizárólag a Munkavállaló javára térhet el. Erre tekintettel, amennyiben a jelen CSK SZ-ben foglalt rendelkezés a VKSZ-től a Munkavállaló hátrányára tér el, abban az esetben az adott Munkáltatónál a VKSZ szabályait kell alkalmazni. A Felek egyúttal rögzítik, hogy a VKSZ mindazon rendelkezései, amelyek a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó jogszabályi rendelkezésekbe ütköznek, nem alkalmazhatók.

#### 2.2.2. Társasági (helyi) kollektív szerződések

A Felek rögzítik, hogy az egyes Munkáltatóknál érvényben lévő, illetve megkötésre kerülő helyi, szűkebb hatályú kollektív szerződések a jövőre nézve az adott társaságra irányadó speciális és egyedi szabályokat tartalmazhatnak, illetve olyan tárgyköröket szabályozhatnak, amelyeket a CSK SZ nem szabályoz, illetve amelyeket a Felek megállapodása helyi szabályozás körébe utal.

A helyi kollektív szerződések a CSK SZ erre vonatkozó, kifejezett rendelkezése esetén a munkavállaló hátrányára eltérhetnek.

### 2.3. Időbeli hatály

- A CSK SZ a kihirdetéssel lép hatályba és határozatlan időre szól.

## 3. A CSK SZ módosítása, felmondása

### 3.1. A CSK SZ módosítása

A Felek megállapodnak, hogy a kollektív szerződés módosítását a Felek bármelyike kezdeményezheti írásban. A módosító javaslatot a másik Fél köteles érdemben elbírálni és álláspontjáról, az indokok megjelölésével a javaslatot tevő Felet írásban tájékoztatni, a javaslat kézhez vételétől számított 15 napon belül. Az írásbeli javaslat másik fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.



Amennyiben a kollektív szerződés valamely rendelkezése a jogszabályok változása miatt érvénytelenné válik, az érvénytelenné vált rendelkezést törölni kell és az ennek megfelelően elkészített kollektív szerződés módosítást ki kell adni.

A módosítás hatályba lépésének időpontjáról a módosításban minden esetben rendelkezni kell.  
A CSK SZ módosítása során – értve ez alatt a módosító javaslatok előkészítését, vitáját, jóváhagyását és aláírását - a CSK SZ megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

### 3.2. A CSK SZ felmondása

A Felek megállapodnak, hogy a kollektív szerződés bármely Fél részéről, 3 hónapos felmondási idővel felmondható. A felmondást írásban kell a másik Féllel közölni. A felmondás a kollektív szerződés egészére irányulhat.

A felmondás joga a kollektív szerződés megkötésétől számított 6 hónapon belül nem gyakorolható.

A Felek megállapodnak, hogy a CSK SZ felmondása esetén kötelesek tárgyalásokat folytatni új csoportszintű kollektív szerződés megkötéséről.

## **II. A Munkáltatók és a TSZSZ csoportszintű együttműködésének szabályai**

### **1. Az együttműködés célja, alapelvei**

A Felek közös célja a szociális párbeszéd hatékony működtetésének biztosítása, ezáltal pedig mindkét Fél számára elfogadható megállapodások megkötése, az MVM Csoport egészére vonatkozóan a munkabéke fenntartása.

A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el, illetve nem tanúsítanak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

Minden eszközzel törekednek arra, hogy a kollektív munkaügyi vitákat megelőzzék, felmerülésük esetén azokat törvényesen és méltányosan kezeljék.

A Felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására.

A TSZSZ-t megillető jogok gyakorlása nem irányulhat a munkáltató(k) rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes eszközei alkalmazásának tilalmát.

### **2. Az együttműködés formái**

A Felek a jelen Megállapodásban megfogalmazott céljuk megvalósítása érdekében – többek között, de nem kizárólagosan - az alábbi formákban működnek együtt, illetve egyeztetik álláspontjukat:

- a) ÉKF keretében,
- b) szakértői egyeztetések útján,
- c) írásbeli tájékoztatások formájában.

#### **2.1. A Felek közötti együttműködés az ÉKF keretében**

2.1.1. Az ÉKF célja, hatásköre:

- Az ÉKF a csoportszintű érdekegyeztetés, illetve együttműködés színtere, amelyen a Felek tárgyalásokat folytatnak, megállapodásokat kötnek, illetve tájékoztatást adnak egymásnak,
- Az ÉKF keretein belül történik a csoportszintű kollektív szerződés tárgyalása, megkötése, módosítása, valamint éves bér- és szociális megállapodás, illetve a szociális juttatásokról szóló, illetve egyéb megállapodásokról történő tárgyalás, azok megkötése, módosítása;
- A TSZSZ kötelezettséget vállal arra, hogy az ÉKF keretében a munkáltatói oldallal előzetesen egyeztetni sztrájk szervezését és megrendezését.

A Felek kölcsönösen biztosítják, illetve támogatják az általuk kötött megállapodások érvényesülését.

2.1.2. A Felek képviselői az ÉKF ülésein

A Munkáltatókat az MVM Zrt. vezérigazgatójának kijelölése alapján az MVM Zrt. Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettese képviseli. Az ÉKF ülésen az MVM Zrt. Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettese által meghívott további vezetők, munkavállalók, illetve szakértők vehetnek részt.

A TSZSZ-t az elnök, illetve az általa kijelölt helyettes képviseli. Az ÉKF ülésen az elnök által meghívott, összesen legfeljebb 11 fő szakszervezeti képviselő jogosult részt venni. Ettől a ÉKF tárgyalópartnerek megállapodás alapján eltérhetnek.

Amennyiben a TSZSZ elnöke más személyt is meg kíván hívni az ÉKF ülésre, arról kötelessé az MVM Zrt. Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettesét tájékoztatni.

Az ÉKF ülésein kizárólag olyan meghívott szakértő vehet részt, aki titoktartási nyilatkozatot tett.

Amennyiben a Felek bármelyike szakértő közreműködését veszi igénybe, annak költségeit maga viseli.

### 2.1.3. Az ÉKF összehívásának és működésének alapvető szabályai

Az ÉKF üléseit általában negyedévente tartja.

ÉKF ülést bármely fél jogosult összehívni a javasolt napirend megjelölésével az alábbiak szerint:

Az ÉKF ülést a TSZSZ vagy az MVM Zrt. humán-erőforrás vezérigazgató-helyettes hívja össze az ülés helyét, időpontját és javasolt napirendi pontjait megjelölő meghívó másik Fél részére történő megküldésével. A meghívót legkésőbb az ülés időpontja előtt öt munkanappal meg kell küldeni.

Mindkét Fél jogosult napirendi pontra javaslatot tenni írásban, az ülés időpontja előtt öt munkanappal, amely határidőtől a felek kölcsönös egyetértés esetén eltérhetnek.

Az ÉKF ülések helyszínét és lebonyolításának technikai feltételeit az MVM Zrt. biztosítja. A személyi feltételeket (utazás, munkaidő) az egyes Munkáltatók biztosítják.

Az ÉKF üléseiről emlékeztető készül, amelynek elkészítéséről, illetve a TSZSZ részére történő megküldéséről az MVM Zrt. gondoskodik. Az emlékeztetőt mindkét fél aláírásával hitelesíti.

### 2.2. A Felek közötti együttműködés szakértői egyeztetések útján

A Felek erre irányuló megállapodásuk esetén:

- a) erre kijelölt és felhatalmazott képviselői szűkebb körű egyeztetés keretében, írásban, illetve személyes megbeszélés keretében pontosíthatják a folyamatban lévő ügyeket, az azok kapcsán felmerült kérdések, véleményeltérések előzetes megvitatásának céljából, a közös álláspont minél hatékonyabb kialakítása érdekében.
- b) munkabizottságot hozhatnak létre egy-egy témakör részletes kidolgozása, illetve vizsgálata céljából, a munkabizottság munkájában külső, meghívott szakértők is részt vehetnek.
- c) egy-egy kérdés kapcsán külső szakértőt bízhatnak meg.

A szakértői egyeztetések eredményéről mindkét fél a saját oldalát tájékoztatja, illetve arról – erre irányuló megállapodás esetén - a következő ÉKF ülésen tájékoztatást kell adni.

A szakértői egyeztetések eredménye a Felekre nézve nem kötelező erejű, azt a Felek az ÉKF ülésein, illetve a közöttük létrejövő megállapodások kidolgozása során figyelembe vehetik.

## 3. A szakszervezeti jogok gyakorlásának szabályai

### 3.1. Tájékoztatási, illetve információkérési jog

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

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

A Munkáltatók – a tagvállalataira részletezve – a TSZSZ külön kérése nélkül félévente csoportszinten tájékoztatást adnak az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, a baleseti mutatók

alakulásáról negyedéves és éves összesítésben, (beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minőségéről való tájékoztatást), valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, de legkésőbb január 31-ig, illetve július 31-ig.

A Felek megállapodnak, hogy a fentiekén kívül a TSZSZ a Munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekével összefüggő tárgykörökben tájékoztatást kérhet a Munkáltatóktól, különösen az alábbi tárgykörökről:

- az MVM Csoport gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdések,
- átszervezés – ideértve a kiszervezést is -, amennyiben az - egyidejűleg három társaságnál, illetve a munkáltató személyében bekövetkezett változás esetén átadóként vagy átvevőként két-két társaságnál - legalább 30 fő Munkavállalót érint,
- a Munkavállalók bérezését érintő szabályzat,
- tárgyidőszaki átlagos keresetek foglalkozási csoportok (szellemi, illetve fizikai állomány) szerinti megosztásban,
- a béren kívüli és szociális ellátásokra fordított pénzösszeg.

A Munkáltatók ezekben a tárgykörökben a TSZSZ kérelmére a kérelem kézhez vételéről számított 15 napon belül ad tájékoztatást. Indokolt esetben a határidő további 15 nappal meghosszabbítható, amelyről a Munkáltatók – az indok megjelölésével – tájékoztatja a TSZSZ-t.

A Felek megállapodnak, hogy a TSZSZ a jogai gyakorlása során a Munkavállalókra vonatkozó adatok átadását kizárólag egyedi azonosításra alkalmatlan módon kérheti, a szakszervezeti tagdíj levont összegére vonatkozó információk kivételével.

A Munkáltatók által a TSZSZ részére „Bizalmas” jelzéssel, vagy ilyen megjegyzéssel átadott adatot köteles titokban tartani, azt a Munkavállalókkal, harmadik személyekkel nem közölheti.

### 3.2. Véleményezési jog

A szakszervezeti véleményezési jogkörébe tartozó kérdések esetén a vélemény közlésére – eltérő megállapodás hiányában – az Mt-ben meghatározott 15 napos határidő vonatkozik.

### 3.3. Megállapodások megkötése, illetve tárgyalási jog

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

- a CSKSZ és más kollektív szerződés szintű megállapodások megkötéséről, illetve módosításáról, így különösen csoportszintű bér és szociális megállapodás megkötéséről. Az éves bérmegállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat az ágazati bérmegállapodás megkötését követő 2 héten belül, annak hiányában az adott év február 15. napjáig meg kell kezdeni a Felek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.
- Csoportszintű érdekegyeztetéssel összefüggő konfliktus helyzetekben. Konfliktus helyzet esetén bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni. Felek megállapodnak, hogy ha a konfliktust az ÉKF keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálathoz fordulnak.

Eljárás döntésképtelenség esetén

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

### 3.4. Sztrájk jog gyakorlása

A Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezet a sztrájk jogát az erre vonatkozó jogszabály és a helyi kollektív szerződés rendelkezései szerint jogosult gyakorolni.

A Munkáltató és a Szakszervezet tagvállalati szinten külön megállapodásban jogosult rendelkezni a sztrájk során irányadó, az elégséges szolgáltatás feltételeire vonatkozó rendelkezésekről.

A Felek megállapodnak arról, hogy a sztrájk esetére vonatkozó eljárási szabályokról külön csoportszintű megállapodást kívánnak kötni.

A TSZSZ a sztrájkot végső eszköznek tekinti, melyet csak abban az esetben alkalmaz, illetve támogat, amennyiben a tárgyalásos megoldás nem vezet eredményre.

### 3.5. Helyiség használat

A Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezet a Munkáltatónál egyébként irányadó szabályok szerint jogosult az érdekvédelmi tevékenységének a kifejtéséhez helyiség használatára. A Munkáltató köteles a Szakszervezet kérése esetén tájékoztatást adni a helyiség használatának helyben kialakult rendjéről.

A Munkáltató a helyiséget a szokásos berendezési és felszerelési tárgyakkal (asztal, szék) biztosítja a Szakszervezet részére, illetve viseli a helyiség használatával szükségszerűen együtt járó költségeket (különösen: világítás, hűtés-fűtés, karbantartás, takarítás).

A Szakszervezet működéséhez szükséges olyan feltételeket, mint számítógép, telefon, irodatechnikai eszközök, Internet kapcsolat stb. a Munkáltató – helyi megállapodás alapján - a helyben szokásos módon biztosítja.

### 3.6. Tájékoztatások közzététele

A Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatókat a Munkáltatónál helyben szokásos módon jogosult közzétenni. A Munkáltató köteles a Szakszervezet részére tájékoztatást adni az információk közzétételének helyben kialakított módjáról.

### 3.7. A TSZSZ adatszolgáltatási kötelezettsége

A Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezetet a munkaviszonyban álló tagjai száma alapján megillető jogosultságok - így különösen kollektív szerződéskötési jogosítvány, munkaidő-kedvezmény, tisztségviselők munkajogi védelme - gyakorlásához kötelesek évente január 31-ig tájékoztatást adni a Munkáltatók számára, illetve összesítő tájékoztatást adni az MVM Zrt. Humán-erőforrás vezérigazgató-helyettes részére az egyes Munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok számáról.

Évközi változásokról akkor kötelesek a Munkáltatókat tájékoztatni, ha taglétszámuk változása jelentős mértékű (10 %-ot elérő).

### 3.8. Munkajogi védelem

A Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezet évente, január 31. napjáig köteles írásban tájékoztatni a Munkáltatót a munkajogi védelem alá eső szakszervezeti tagok adatairól (név, szervezeti egység). A Szakszervezet az előzőek személyében bekövetkezett bármiféle változásról 15 napon belül köteles a Munkáltató részére tájékoztatást adni.

Felek megállapodnak, hogy a Szakszervezet - igény szerint - folyamatosan tájékoztatja a Munkáltatót azon munkavállaló személyéről, aki adott esetben igénybe fogja venni a Szakszervezet munkaidő-kedvezményét.

### 3.9. Szakszervezeti tagdíj levonása

A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató jogszabály rendelkezése, illetve megállapodás alapján teljesíti a szakszervezeti tagdíj levonását.

A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a tagdíj levonását és utalását azon Szakszervezet felé teljesíti, amely Szakszervezetnek a Munkavállaló a tagja.

A szakszervezeti tagdíjak levonásának alapja a bruttó munkabér (kereset), amelytől eltérni a Szakszervezet tájékoztatása alapján jogosult a Munkáltató.

A levonások alapjában bekövetkezett változásról, annak hatálybalépése előtt legalább 60 nappal értesíteni a Szakszervezet a Munkáltatót. A TSZSZ vállalják, hogy a szakszervezeti tagdíjalapot évente legfeljebb egy alkalommal módosítják.

A levont szakszervezeti tagdíjakról a Munkáltató, - illetve megbízásából a bérszámfejtési feladatokat ellátó ügyviteli szolgáltató - a Szakszervezet kérésére, elektronikus formában, havi bontásban, adott hónapra vonatkozóan adatot szolgáltat, amely adatszolgáltatás az adott Szakszervezetet megillető tagdíj levonásokról az alábbi adatokat tartalmazza:

- Időszak (év/hónap)
- Munkavállaló neve
- Munkavállaló törzsszáma
- Levont szakszervezeti tagdíj összege

A Munkáltató a szakszervezeti tagdíjak levonását és az előzőek szerinti adatszolgáltatást csak azon Munkavállalókat érintően teljesíti, aki hozzájáruló nyilatkozatot adott a tagdíj levonásról és a hozzájáruló nyilatkozatát a Szakszervezet a Munkáltató részére átadta.

Munkavállaló jogosult a szakszervezeti tagdíj levonásra vonatkozóan tett nyilatkozatát közvetlenül a Munkáltatóhoz címzett nyilatkozatban is visszavonni.

### **III. A munkaviszonyra irányadó rendelkezések**

#### **1. Munkaszerződés**

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés a munkavállaló és a munkáltató között létrejött megállapodás, amely a feleknek munkajogviszonyból származó alapvető jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos szabályokat rögzíti.

A Munkáltatók egységes munkaszerződés sablont alkalmaznak, amely biztosítja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egységes érvényesülését az Mt. előírásaival összhangban, elősegíti a csoportszintű munkaerő gazdálkodási célok (egységes bértarifarendszer, karriermenedzsment, képzési rendszer, tervezési modell) elérését, illetve a humán-erőforrás programok hatékony működtetését.

Az egységes munkaszerződés sablon alkalmazása egyszerűsíti a munkavállalók cégcsoporton belüli mozgását.

A Felek megállapodnak, hogy az egységes munkaszerződés sablon tartalmazza különösen:

- a munkaviszony kezdetének időpontját,
- elismert folyamatos (iparági) munkaviszony kezdő napját,
- új munkaviszony létesítése esetén a próbaidő kikötését,
- a munkavállaló munkakörének megnevezését
- a munkavégzés helyét,
- a munkavállaló munkaidejét: a teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő rögzítésével,
- a munkavállaló alaphérének összegét, illetve a munkavállaló hozzájárulását a munkabér átutalással történő kifizetéséhez az Mt. 158. § (3) bekezdés szerint,
- az üzleti titok megőrzésére vonatkozó kötelezettség meghatározását,
- a munkaszerződés tartalmának bizalmas információként való kezelésére vonatkozó kötelezettséget, illetve annak részletszabályait,
- a munkavállaló hozzájáruló nyilatkozatát a személyes adatainak MVM Zrt. általi kezeléséhez.

Az egységes munkaszerződés sablont, illetve a munkaszerződés sablon alkalmazásának szabályait csoportszintű szabályzat, illetve helyi belső szabályzatok tartalmazzák, a TSZSZ, illetve a Szakszervezetek véleményezési joga mellett.

A Munkáltató a munkaszerződés megkötését követő 15 napon belül átadja a munkavállaló részére a munkaköri leírását, továbbá írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkaköri besorolásáról.

#### **2. Próbaidő**

A Felek megállapodnak, hogy a munkaszerződésben a Munkáltató és a Munkavállaló legfeljebb 6 hónap próbaidő kikötéséről rendelkezhetnek. Ettől el lehet térni a helyi kollektív szerződésekben.

#### **3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási formák**

Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló részére a Munkáltató évente legfeljebb 60 munkanap, illetve 480 óra tartamban jogosult munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást elrendelni, ideértve a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatást is.

Helyi kollektív szerződés fentiekől eltérő mértékeket is megállapíthat.

A munkáltató - a helyi szintű szabályozásban foglaltak szerint – rendeli el, a munkaszerződéstől eltérő munkakörben (átirányítás), illetve munkáltatónál (kirendelés) történő foglalkoztatást,

továbbá biztosítja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási formák alkalmazásakor is a munkába járást, szükség esetén a szállást (vagy ezek költségtérítését), illetve az étkezési és tisztálkodási lehetőségeket.

#### **4. Munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése**

A Munkavállaló, amennyiben a munkaviszony létesítésének, illetve foglalkoztatásának feltételeként került előírásra a büntetlen előélet, illetve az a körülmény, hogy a Munkavállalóval szemben szándékos bűncselekmény megalapozott gyanúja miatt büntetőeljárás nem lehet folyamatban, köteles a Munkáltató részére haladéktalanul írásban bejelenteni, amennyiben vele szemben büntetőeljárás indult, illetőleg amennyiben büntetőeljárásban vele szemben a bíróság jogerősen elmarasztaló ítéletet hozott.

A Felek megállapodnak, hogy a „munkára képes állapot” meghatározásának részletszabályai a Munkáltató helyi kollektív szerződésben vagy – helyi kollektív szerződés hiányában - belső szabályzatban határozhatja meg.

#### **5. Összeférhetlenségi szabályok**

A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló a helyi kollektív szerződésben, a Munkáltató belső szabályzatában vagy a Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltak szerint jogosult további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésére, ideértve a vállalkozási tevékenység folytatását is.

#### **6. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése, károkozása esetén alkalmazható jogkövetkezmények**

##### **6.1. Írásbeli figyelmeztetés**

A Munkáltató – utasítási, illetve ellenőrzési jogkörében – írásbeli figyelmeztetést adhat a Munkavállalónak, amely nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek.

##### **6.2. Hátrányos jogkövetkezmények**

A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállalóval szemben – a kötelezettségszegés súlyával arányos – hátrányos jogkövetkezmény szabható ki, amennyiben a Munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegi.

A Munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményként kiszabható: a

- 13 havi bér, illetve egyéb juttatások (különösen: prémium, bónusz vagy jutalom) megvonása részben vagy egészben, legfeljebb a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbér összegéig,
- alapbér csökkentése, legfeljebb az alapbér 20 százalékának mértékéig, legfeljebb 12 hónapos határozott időre, de legfeljebb összesen egy havi alapbér összegéig, illetve amely nem sértheti a munkavállaló besorolása szerinti tarifális minimálbérhez való jogát.

Az alapbér csökkentése nem érinti az alapbér alapul vételével meghatározott egyéb munkabér (így különösen bérpótlék, 13. havi bér, prémium) összegét, ezeket a hátrányos jogkövetkezmény hatálya alatt is a munkaszerződés szerinti alapbér összegét alapul véve kell meghatározni. Az alapbér csökkentésére meghatározott időtartamba nem számítható be a munkaviszony bármely okból, 30 napot meghaladó szünetelése.



A jogkövetkezmények hatálya csak határozott időre, a határozat közlésétől számított 12 hónapra terjedhet ki.

A jogkövetkezmény kiszabásánál alkalmazni kell az arányosság és a fokozatosság elvét.

Helyi kollektív szerződés további jogkövetkezményeket is megállapíthat.

A hátrányos jogkövetkezményt a Munkáltató írásbeli, indokolt, jogorvoslati záradékkal ellátott intézkedésben szabhatja ki, legfeljebb a Munkavállaló kötelezettségszegéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója által történt tudomásszerzésétől számított 15 napon, illetőleg a vétkes kötelezettségszegés elkövetésétől számított egy éven, bűncselekmény elkövetése esetén az elévülési időn belül.

A Munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén a Munkavállaló közvetlen felettese tesz javaslatot a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására a munkáltatói jogkör gyakorló részére. A közvetlen felettesnek a hátrányos jogkövetkezmény érvényesítése előtt bizonyítási eljárást kell lefolytatnia, amely során a jogi és a humán szakterület bevonásával a javaslatban foglaltakat kivizsgálja, a Munkavállalót meghallgatja, továbbá tanúkat hallgathat meg, iratokat és más bizonyítékokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe. A bizonyítási eljárás során keletkezett iratokat - jegyzőkönyv, szakértői vélemény - a munkavállaló tudomására kell hozni. A Munkavállaló az eljárás során jogi képviselőt vehet igénybe, illetve a Munkavállaló kérelme alapján az eljárásban a Munkáltatónál működő szakszervezet képviselője is részt vehet, illetve elláthatja a munkavállaló képviselőt. A vizsgálati iratokat a közvetlen felettes megküldi a munkáltatói jogkör gyakorló részére. A munkáltatói jogkör gyakorló az előírt határidőn belül intézkedik a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásáról vagy annak mellőzéséről.

A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának lehetőségére vonatkozó előírások nem zárják ki és nem korlátozzák azt, hogy a Munkáltató a Munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén – hátrányos jogkövetkezmény kiszabása helyett - a munkaviszony megszüntetéséről intézkedjen.

### 6.3. Kártérítési eljárás

A Munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható volt. A kár megtérítésére az alábbiak szerint kerül sor:

- szándékos és súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt
- egyéb gondatlan károkozás esetén a megtérítési kötelezettség a Munkavállaló legfeljebb hat havi távolléti díjának összegéig terjedhet.

A kártérítési eljárás lefolytatására a 6.2. pontban foglalt eljárási szabályok megfelelően alkalmazni kell.

A Munkáltató a Munkavállalót közvetlenül kötelezheti kártérítésre fizetési felszólítással (az Mt. 285 § (2) bekezdése alapján) a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igény esetén. Az ezt meghaladó kár megtérítésére vonatkozó igényét a Munkáltató bíróság előtt érvényesítheti.

A munkavállaló mentesül a kártérítési kötelezettség alól, amennyiben a károkozó magatartását vagy mulasztását és – amennyiben késedelem nélkül megállapítható – a kár tényét – ide nem értve a szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetét – haladéktalanul jelzi közvetlen munkahelyi vezetője számára, és ezzel további károk bekövetkezését akadályozza meg.

## 7. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

### 7.1. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére az Mt., illetve helyi kollektív szerződés rendelkezései és feltételei az irányadók, különös figyelemmel a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra irányadó rendelkezésekre.

Amennyiben a CSK SZ hatálya alá tartozó valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során a CSK SZ általános rendelkezések 1. pontjában megfogalmazottakkal összhangban az alábbi megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:

- belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- munkahely teremtő beruházások létesítése,
- áttelepülési támogatás,
- elhelyezkedési tanácsadás,
- átképzés, átképzési támogatás.

## 7.2. A Munkáltató általi azonnali hatályú felmondás

A Munkáltató azonnali hatályú felmondását alapozhatja meg a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben történő megszegése, illetve ha a Munkavállaló egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás szempontjából lényeges kötelezettségzegésnek minősülnek különösen az alábbiak:

A Munkavállaló:

- szándékosan vagy súlyos gondatlansággal és jelentős mértékben megszegi a Munkáltató üzleti hírnevének megőrzésére, a titoktartásra, az összeférhetlenségre vonatkozó szabályokat vagy a Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését idézi elő,
- technológiai utasításokat, munkavédelmi, sugárvédelmi és tűzvédelmi előírásokat, és a munkakörével kapcsolatos szakmai szabályokat szándékosan és súlyos gondatlansággal megszegi, vagy figyelmeztetés ellenére ismételtelen megszegi,
- a Munkáltató sérelmére, illetve más munkavállaló sérelmére a munkavégzéssel összefüggő bűncselekményt követ el, illetve más bűncselekmény elkövetése, ha a munkakör betöltéséhez büntetlen előélet szükséges,
- a munkaviszonyával összefüggésben mások egészségét vagy testi épségét súlyosan veszélyeztető cselekményt követ el, vagy mások személyhez fűződő jogait súlyosan megsérti,
- a Munkáltató eszközeit engedély nélkül, rendszeresen, jelentős vagyoni hátrányt okozva, illetve hasznoszerzés céljából magáncélra használja,
- munkahelyén három, beosztás szerinti, egybefüggő munkanapig vagy 6 hónapon keresztül összesen 3 munkanapon nem jelenik meg és távolmaradását utóbb hitelt érdemlően igazolni nem tudja, illetve távollétét haladéktalanul, illetőleg igazolható akadályoztatása esetén az akadályoztatás megszűnését követően haladéktalanul nem jelenti be munkahelyén,
- írásbeli figyelmeztetés ellenére, ismételtelen megszegi a munkaidőre vonatkozó előírásokat munkavégzési helyén, munkaidejében neki felróható okból nem munkára képes állapotban jelenik meg, illetőleg munkaidő alatt ilyen állapotba kerül,
- a munkáltató üzemi területére, illetve munkavégzési helyére úgy lép be, vagy úgy tartózkodik ott, hogy szervezetében kimutatható mennyiségben van alkoholtartalmú szer fogyasztásából származó alkohol, és a kilélegzett levegő alkoholtartalma nagyobb, mint 0,2 mg/l., illetve a véralkohol koncentráció nagyobb, mint 0,4 ezrelék,
- a munkáltató üzemi területére, illetve munkavégzési helyére úgy lép be, vagy úgy tartózkodik ott, hogy szervezetében három éven belül ismételtelen pozitív eredménynek minősülő mennyiségben, alkoholtartalmú szer fogyasztásából származó alkohol van, és a kilélegzett levegő alkoholtartalma egyenlő vagy kisebb, mint 0,20 mg/l, illetve a véralkohol koncentráció egyenlő vagy kisebb, mint 0,4 ezrelék, (Pozitív eredménynek minősül, ha az alkohol-ellenőrzés során kilélegzett levegő alkoholtartalma nagyobb vagy egyenlő, mint 0,12 mg/l, a véralkohol-

ellenőrzés pedig 0,24 ezreléknél nagyobb vagy azzal egyenlő véralkohol koncentráció értéket mutat),

- a munkáltató üzemi területére, illetve munkavégzési helyére úgy lép be, vagy úgy tartózkodik ott, hogy szervezetében kábítószer vagy annak fogyasztására utaló szermaradvány van, az alkalmazott ellenőrzési módszer és az OTI laborvizsgálat alapján a drogszűrés eredménye pozitív.

Helyi kollektív szerződés további eseteket, illetve az azonos tárgykörű eseteknél a szigorúbb rendelkezéseket határozhat meg.

Az azonnali hatályú felmondás kiszabása során a munkáltatónak a 6.2. pontban foglalt eljárási szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

### 7.3. A Munkavállaló általi azonnali hatályú felmondás

A Munkavállaló azonnali hatályú felmondását alapozhatja meg a Munkáltató munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége szándékos vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben történő megszegése, illetve ha a Munkáltató egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás szempontjából lényeges kötelezettségszegésnek minősülnek különösen az alábbiak:

A Munkáltató;

- a) a munkavállaló írásbeli jelzése ellenére rendszeresen és szándékosan, jelentős mértékben megszegi az Mt-ben, illetve kollektív szerződésben a munka- és pihenő időre, valamint a munkaközi szünet kiadására vonatkozó szabályokat,
- b) a lényeges kötelezettségek szándékos és jelentős mértékű megszegésével nem biztosítja a munka megfelelő és biztonságos végzésének feltételeit, a munkavállaló figyelem felhívása ellenére, mellyel veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét és egészségét,
- c) szándékosan vagy súlyos gondatlansággal nem, vagy késedelmesen (a kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben megjelölt időponttól számított 15 naptári napot meghaladó időpontban) fizeti meg a munkavállaló munkabérét (ideértve az alapbérét és bérpótlékait),
- d) a munkavállalót bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad,
- e) szándékosan és jelentős mértékben megsérti a munkavállaló, Magyarország Alaptörvénye, Szabadság és Felelősség fejezetében rögzített személyhez fűződő jogait,
- f) szándékosan és jelentős mértékben megsérti az Mt. 12. §-nak az egyenlő bánásmód követelményeit tartalmazó szabályait,
- g) a lényeges kötelezettségek jelentős mértékű szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegésével olyan intézkedést hoz, amely nem garantálja a jogszerű elszámolást, s ebből a munkavállalónak jelentős hátránya származik.

A munkavállaló általi jogszerű azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként a munkavállaló végkielégítésre jogosult.

## 8. Munkaidő, pihenőidő

### 8.1. Teljes napi munkaidő

A teljes napi munkaidő mértéke 8 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, amelyekben – a Munkáltató és a munkavállaló munkaszerződésbe foglalt megállapodása alapján – hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.

Az egészségi ártalomnak, vagy veszélynek kitétt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók esetében 8 óránál rövidebb teljes napi munkaidő is megállapítható.

## 8.2. Munkaidőkeret

A Munkáltató jogosult a munkaidőt legfeljebb hathavi munkaidőkeretben, illetve helyi kollektív szerződés rendelkezése esetén legfeljebb tizenkét havi, vagy 52 heti munkaidőkeretben megállapítani.

A munkaidőkeret kezdő és befejező napját írásban kell meghatározni és a munkavállalókkal a helyben szokásos módon kell közölni. A munkaidőkeret kezdő napját legkésőbb annak kezdete előtt 7 nappal kell közölni. A helyi kollektív szerződésben, vagy belső szabályozásban kell meghatározni a munkaidőkeret közlésének helyben szokásos módját.

Az adott munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkavállalóra irányadó munkarendre tekintettel azonos módon kell kiszámítani, a munkaidőkeret tartamára, a munkavállalóra irányadó, a munkaszerződésben megállapított napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével azzal együtt, hogy az általános munkarend szerinti munkanapokra eső munkaszüneti nap csökkenti a munkaidő-keret szerinti ledolgozandó időt.

## 8.3. Elrendelhető munkarend-típusok

### 8.3.1. Általános munkarend

A munkavállaló munkarendje általános munkarendnek minősül, amennyiben a munkaidő hétfőtől péntekig terjedő időre (illetőleg a munkaszüneti napok körüli munkarendet megállapító rendeletben előírt napokra) az egyes munkanapokra egyenlően kerül beosztásra.

### 8.3.2. Egyenlőtlen munkarend (munkaidő-keret alkalmazásával)

Munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő az általános munkarend esetén meghatározott munkanapoktól eltérően, illetve az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható.

Az a nap, amely nem minősül pihenőnapnak, és amelyre a munkáltató nem rendel el munkavégzést, szabadnapnak minősül.

### 8.3.3. Rugalmas munkarend

Rugalmas munkarend esetén a munkaidő heti-, havi vagy többhavi munkaidő-keret alkalmazásával kerül meghatározásra, hétfőtől péntekig terjedő időre (illetőleg a munkaszüneti napok körüli munkarendet megállapító rendeletben előírt napokra) a teljes napi munkaidő alapulvételével.

A napi munkaidő beosztását arra figyelemmel kell meghatározni, hogy törzsidőben a munkavállaló köteles az elrendelt munkavégzési helyen tartózkodni és munkát végezni, illetve a napi munkaidő kezdő és befejező időpontját a munkavállalónak a közvetlen felettesével egyeztetnie kell. A törzsidő és a peremidő időpontját, valamint a kapcsolódó eljárási rendet helyi kollektív szerződés vagy belső szabályozás határozza meg.

### 8.3.4. Kötetlen munkarend

A munkavállaló munkarendje kötetlennek minősül, amennyiben a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavállaló számára írásban – munkaszerződésben vagy munkáltatói tájékoztatásban – átengedte.

### 8.3.5. Többműszakos munkarend/tevékenység

A munkavállaló részére többműszakos munkarend rendelhető el, amennyiben a Munkáltató olyan tevékenysége körében kerül foglalkoztatásra, amely tevékenység többműszakosnak minősül (a tartama hetente eléri a 80 órát), tekintet nélkül a munkaidő beosztására, a beosztás szerinti

munkaidő tartamára, a műszakok számára, a heti pihenőnapok vagy pihenőidő kiadására, vagy bármely más, a munkaidő beosztását, a pihenőidő kiadását érintő körülményre.

#### 8.3.6. Megszakítás nélküli munkarend/tevékenység

A munkavállaló munkarendje megszakítás nélküli munkarendnek minősül, amennyiben a Munkáltató olyan tevékenysége körében kerül foglalkoztatásra, amely tevékenység megszakítás nélkülinek minősül (ha a tevékenység naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

- a) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
- b) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható), tekintet nélkül a munkaidő beosztására, a beosztás szerinti munkaidő tartamára, a műszakok számára, a heti pihenőnapok vagy pihenőidő kiadására, vagy bármely más, a munkaidő beosztását, a pihenőidő kiadását érintő körülményre.

#### 8.3.7. Idényjellegű munkarend/tevékenység

A munkavállaló munkarendje idényjellegű munkarendnek minősül, amennyiben a Munkáltató olyan tevékenysége körében kerül foglalkoztatásra, amely tevékenység idényjellegűnek minősül munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik, tekintet nélkül a munkaidő beosztására, a beosztás szerinti munkaidő tartamára, a műszakok számára, a heti pihenőnapok vagy pihenőidő kiadására, vagy bármely más, a munkaidő beosztását, a pihenőidő kiadását érintő körülményre.

#### 8.3.8. Készenléti jellegű munkakörök esetén irányadó munkarend (készenléti munkarend)

A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztására a belső szabályozásban meghatározott szabályok irányadóak.

#### 8.3.9. Osztott munkarend

A 8.3.1-8.3.8. pontok szerinti munkarendek esetén, a piaci környezet által megkívánt esetben, kivételesen a napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb két részletben is beosztható. A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

#### 8.3.10. A munkarend-típus meghatározása

Kollektív szerződés illetve belső szabályozás határozza meg mindazon szervezeti egységeket, vagy ennek hiányában munkaköröket, amelyekben foglalkoztatott munkavállalók részére a Munkáltató általános munkarend, egyenlőtlen munkarend, rugalmas munkarend, kötetlen munkarend, vagy osztott munkarend elrendelésére jogosult.

Kollektív szerződés illetve belső szabályozás határozza meg mindazon tevékenységeket, amely tevékenységek megszakítás nélküli, többműszakos, idényjellegű vagy készenléti jellegű tevékenységnek minősülnek. Az ilyen tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalók részére megszakítás nélküli, többműszakos, idényjellegű vagy készenléti munkarend rendelhető el.

#### 8.4. A napi és heti munkaidő, illetve a munkaidő elrendelés garanciális szabályai

A beosztás szerinti napi munkaidő legalább 4 óra (illetve ettől eltérően, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetén ennél rövidebb napi munkaidő is megállapítható), illetve

legfeljebb 12 óra lehet, mely időtartamba a rendes és rendkívüli munkavégzést is be kell számítani.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti 48 órás munkaidő-korlátot a munkaidőkeret átlagában kell alkalmazni. Kollektív szerződés, illetve belső szabályozás meghatározhatja a heti - rendes és rendkívüli – munkavégzés együttes megengedett mértékét.

A Munkáltató a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére a Munkáltató és a munkavállaló között megkötött megállapodásban foglaltakat figyelembe véve jogosult a napi és a heti munkaidő megállapítására.

A munkaidő a fenti időtartamokat egy órával meghaladhatja, amennyiben a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

#### 8.5. Munkarend-típus módosítása

A Munkáltató a munkavállalóra irányadó kollektív szerződésben vagy belső szabályozásban megállapított munkarend-típust a Munkáltató jogosult módosítani, a kollektív szerződés, illetve a belső szabályozás módosításával a módosításra vonatkozó szabályok betartásával. A módosított munkarend-típust a munkavállalóval annak kezdőnapját megelőző legalább hét nappal közölni kell.

A munkarend-típus módosítására a munkaidő-beosztás közlésének szabályait kell megfelelően alkalmazni.

#### 8.6. A munkaidő-beosztás megállapítása

A munkaidő-beosztásban a Munkáltató rendelkezik a munkanapról, a munkanapon a munkaidő kezdetéről és befejezéséről, a kiadásra kerülő heti pihenőnapról vagy heti pihenőidőről, a munkaközi szünet kiadásáról továbbá a szabadnapról. A Felek helyi kollektív szerződésben is rendelkezhetnek a munkaidő beosztásának szabályairól.

#### 8.7. A munkaidő-beosztás közlése

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre kell közölni.

Az egyenlőtlen, a megszakítás nélküli, továbbá többműszakos munkarend, illetve idényjellegű tevékenység esetén, vagy ha a munkavállaló foglalkoztatása készenléti jellegű munkakörben történik, a munkaidő-beosztást – helyi kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal - illetve amennyiben a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel - négy nappal korábban kell közölni

Helyi kollektív szerződésben vagy belső szabályozásban kell meghatározni a munkaidő-beosztás közlésének helyben szokásos módját.

#### 8.8. A munkaidő-beosztás módosítása

A Munkáltató a munkavállalóval közölt munkaidő-beosztást jogosult módosítani, amennyiben a Munkáltató működésében vagy gazdálkodásában előre nem látható körülmény merül fel, amelyet legalább négy nappal megelőzően kell közölni a munkavállalóval, egy hétre előre.

A munkaidő-beosztása módosítása tekintetében a helyi kollektív szerződés rövidebb időtartamot is meghatározhat.

Rendkívül indokolt esetben munkaidő-beosztástól eltérést a munkáltató 24 órával előbb és 1 heti időtartamra közli a munkavállalóval. Rendkívül indokolt esetnek minősül, amikor a munkaidő-beosztástól való eltérés elrendelésére baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár, továbbá életet,

egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében kerül sor.

A munkaidő-beosztás módosításának indokáról a munkáltatónak az elrendeléssel egyidejűleg írásban tájékoztatnia kell a szakszervezete(ke)t.

Ha a módosítás a pihenőnapok összevont kiadását eredményezi, az új munkaidő-beosztást legalább két hétre (14 napra) előre kell közölni.

#### 8.9. Munkaközi szünet

A munkaközi szünet – a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállalót kivéve – nem része a munkaidőnek.

A munkaközi szünet kiadásának rendjét, időpontját a Munkáltató – helyi kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkaidő-beosztással együtt határozza meg.

#### 8.10. A napi pihenőidő

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell kiadni.

A napi pihenőidő hossza legalább nyolc óra, amennyiben a munkavállaló foglalkoztatása osztott munkaidőben, megszakítás nélküli, többműszakos vagy idényjellegű tevékenység keretében, vagy készenléti jellegű munkakörben történik. Belső szabályozás, illetve helyi kollektív szerződés a tevékenységek, illetve a munkakörök felsorolásával is meghatározhatja azokat a munkavállalókat, akikre ez a szabály irányadó.

A nyári időszámítás kezdetének időpontjára eső napi pihenőidő mértéke legalább 7 óra.

#### 8.11. Heti pihenőnap, heti pihenőidő

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállaló részére hat beosztás szerinti munkanapot követően legalább egy pihenőnap beosztása kötelező, kivéve a megszakítás nélküli, többműszakos és az idényjellegű tevékenységben foglalkoztatott munkavállalókat.

A készenléti jellegű munkakörben alkalmazott munkavállaló részére a pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

A heti pihenőnapok helyett a Munkáltató az Mt. szabályai szerint jogosult heti pihenőidő kiadására.

#### 8.12. Rendkívüli munkaidő

A rendkívüli munkavégzés időtartama teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén – a korlátozás alá nem eső helyzetek kivételével – nem haladhatja meg évente a 300 órát.

A fenti mértéket arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre.

A rendkívüli munkavégzést a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, a munkavállaló kérésére írásban lehet elrendelni. Ettől rövidebb időtartamot a helyi kollektív szerződés, illetve belső szabályozás határozhat meg a méltányosság elvében foglaltakra figyelemmel.

Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munka, ha annak elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében kerül sor.

#### 8.13. Készenlét

A készenlét mértékét, elrendelésének módját helyi kollektív szerződés, vagy a munkáltató belső szabályozása határozza meg.

#### 8.14. Szabadság

A szabadságra való jogosultság szempontjából – az Mt-ben meghatározott eseteken kívül – munkában töltött időnek minősül a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartama.

#### 8.15. Pótszabadság

A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállalót a 6. sz. mellékletben<sup>1</sup> foglaltak szerint illeti meg pótszabadság.

#### 8.16. A szabadság kiadása

A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a szabadság egynegyedét az esedékesség évét követően, - helyi kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legkésőbb március 31-ig jogosult kiadni, amennyiben a tárgyévben kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok kizárja a szabadság kiadását.

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.

### 9. A munka díjazása

A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltatónál irányadó munkavállalói besorolási rendszer, illetve a besorolási kategóriákhoz tartozó fizetési sávok meghatározásának alapelveit a Munkáltató és az érdekképviseltek között megkötött csoportszintű megállapodás (4. sz. melléklet) tartalmazza.

A Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató a bérfizetési kötelezettségének a Munkavállaló bankszámlájára történő átutalással tesz eleget. A Munkavállaló a munkabérének legfeljebb két, belföldön vezetett bankszámlára történő utalását kérheti. A munkabér havonta egyszer kerül elszámolásra és havonta utólag kerül kifizetésre, legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 5. munkanapjáig úgy, hogy bérfizetési napon a munkavállaló a munkabérével rendelkezhesen.

A tárgyhónapot követően felmerülő munkabér-különbözetet – amennyiben az elszámolás módosítása válik szükségessé - a Munkáltató a tudomására jutástól számított következő bérfizetési napon fizeti ki, kivéve, ha a munkavállaló jövedelmi helyzete és/vagy az elmaradt munkabér mértéke indokoltá teszi a különbözet hóközi kifizetését.

### 10. Bérpótlékok és a rendkívüli munkavégzés díjazása

A bérpótlékok és a rendkívüli munkavégzés díjazásának szabályait a 7. sz. melléklet<sup>2</sup> tartalmazza.

<sup>1</sup> A melléklet a későbbiekben kerül kidolgozásra

<sup>2</sup> A melléklet a későbbiekben kerül kidolgozásra



## **11. A 13. havi bér**

A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállalót – a tárgyévre vonatkozóan – évente 13. havi bér illeti meg amennyiben a helyi kollektív szerződés, illetve az éves bérmegállapodás tartalmaz ilyen rendelkezést, az abban foglalt mértékben.

A 13. havi bér a munkában töltött idővel arányosan - a választható béren kívüli juttatásokra (VBKJ) való jogosultsági hónapok arányában - illeti meg a munkavállalókat.

A kifizetések feltétele, hogy a Munkavállaló ne legyen sem próbaidő, sem a munkavállaló magatartásával összefüggő munkaviszony megszüntetés hatálya alatt. További kizáró rendelkezést a helyi kollektív szerződés vagy belső szabályzat állapíthat meg.

A tizenharmadik havi bér kifizetése – helyi kollektív szerződés, illetve belső szabályzat eltérő rendelkezése hiányában – két részletben történik, az első részlet legkésőbb a június havi bérrrel, a második részlet legkésőbb a november havi bérrrel kerül kifizetésre.

A kifizetések során a kifizetést megelőző hónap utolsó napján érvényes alaplétre kell alapul venni.

## **12. Béren kívüli juttatások**

A Munkáltató által biztosított béren kívüli juttatások (ideértve a juttatások jogcímét, az egyes juttatásra évente fordítható keretösszeget) az MVM Csoportszintű éves bérmegállapodásban (1. sz. melléklet) kerülnek meghatározásra, a felhasználás feltételeit a 2. sz. melléklet szerinti, a VBKJ és önkéntes pénztári támogatásról szóló csoportszintű megállapodás tartalmazza.

## **13. Távolléti díj**

A távolléti díj számítás szabályait a 3. sz. melléklet tartalmazza.

## **14. Munkabér-előleg**

A Munkavállaló részére, kérelmére, a Munkáltató munkabér-előleget fizethet. A munkabér-előleg összegére, visszafizetésének határidejére a mindenkor hatályos adószabályokban foglaltakat kell alkalmazni.

A Munkavállaló a munkabér-előleg visszafizetését a kifizetést követő első bérfizetéskor köteles megkezdeni.

A Munkavállaló részére munkabér-előleg kizárólag akkor fizethető, ha a munkavállaló:

- a részére megelőzően fizetett munkabér-előleget visszafizette,
- a próbaideje lejárt,
- nem áll hátrányos jogkövetkezmény hatálya alatt,
- nem áll felmondási idő alatt.

## 15. Rendelkezési állomány

A rendelkezési állomány szabályozását az 5. sz. melléklet tartalmazza.

## 16. Elismerések

A csoportszintű elismerések szabályait az 6. sz. melléklet<sup>1</sup> szerinti megállapodás tartalmazza.

### MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet az MVM Csoport csoportszintű bér- és szociális megállapodás - amely évente kerül megkötésre és amely a CSK SZ mellékletének minősül
2. sz. melléklet VBKJ és önkéntes pénztári támogatásokról szóló megállapodás - amely évente kerül megkötésre, és amely a CSK SZ mellékletének minősül
3. sz. melléklet a távolléti díj számításáról szóló megállapodás - 2012-ben megkötött megállapodás, amely a CSK SZ mellékletének minősül
4. sz. melléklet a munkakör-értékelés és besorolási rendszer alapelveiről szóló megállapodás - 2014-ben megkötött megállapodás, amely a CSK SZ mellékletének minősül
5. sz. melléklet a rendelkezési állomány szabályozása

Az alábbi mellékletek kidolgozására, illetve a szakszervezetekkel történő egyeztetésére várhatóan 2016-ban kerül sor.

1. sz. melléklet Csoportszintű elismerések
2. sz. melléklet Pótszabadságok
3. sz. melléklet Bérpótlékok

---

<sup>1</sup> A melléklet a későbbiekben kerül kidolgozásra

## ZÁRADÉK

Felek jelen szerződést, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyólag írják alá.

Budapest, 2015. december 15.

Munkáltatói részről:



---

**Csiba Péter**  
elnök-vezérigazgató



---

**Dr. Ugron Gáspár Gábor**  
operatív vezérigazgató-  
helyettes

Szakszervezeti részről:



---

**Gál Rezső**  
elnök

**MVM Magyar Villamos Művek Zártkörűen  
Működő Részvénytársaság**

**MVM Társaságcsoporti  
Szakszervezeti Szövetség**

