



**A Rendelkezési Állományról szóló,
az MVM Csoport csoportszintű Kollektív Szerződésének
5. sz. Melléklete**

2015.

Tartalomjegyzék

1. A szabályozás célja	2
2. A rendelkezési állomány leírása	2
2.1. A jogosultság feltételei	2
2.2. A rendelkezési állományba kerülés kezdeményezése	3
2.3. Döntés a rendelkezési állományba kerülésről	4
2.4. Megállapodás a munkaszerződés módosításáról	4
2.5. A rendelkezési állományba kerüléshez kapcsolódó elszámolási szabályok	5
2.6. A rendelkezési állomány idejére járó díjazás	6
2.7. A rendelkezési állomány ideje alatt érvényesülő szabályok	7
2.7.1. Mentésülés	7
2.7.2. A munkavállaló kötelezettségei	7
2.7.3. Behívás	8
2.7.4. További munkaviszony	8
2.7.5. Létszámnyilvántartás	9
2.8. A rendelkezési állomány, illetve a munkaviszony megszűnése	9
2.9. Átmeneti rendelkezések	9
ZÁRADÉK	10

1. A szabályozás célja

Jelen szabályozás célja annak biztosítása, hogy a munkáltató kedvezőtlen foglalkoztatás-politikai helyzete esetén - méltányos munkaügyi megoldást biztosítson a nyugdíjkorhatár elérése előtt álló munkavállalói kör számára.

A munkáltató e rendszer működtetésével kívánja biztosítani:

- a) a munkából való méltányos kivonulás lehetőségét;
- b) egy esetleges létszámcsökkentés humánus végrehajtását;
- c) a létbiztonság megteremtését a nyugdíjra való jogosultság megszerzéséig;
- d) mentori program szükség szerinti támogatása.

2. A rendelkezési állomány leírása

A munkaviszonynak a munkáltató által kezdeményezett megszüntetése esetén a munkáltató döntése alapján – a munkaviszony megszüntetése helyett – a munkavállaló a munkáltatóval történő közös megegyezés esetén rendelkezési állományba kerülhet, amennyiben a 2.1. pontban meghatározott jogosultsági feltételek fennállnak.

A munkavállaló munkaszerződésének módosításával a munkáltató a munkavállalót munkaviszony keretében - a munkavállaló öregségi nyugdíjra vagy korhatár előtti ellátásra való jogosultság elérésének – várható – napjáig - határozott idejű munkaszerződéssel továbbfoglalkoztatja és rendelkezési állományba helyezi.

A határozott idejű munkaszerződés (rendelkezési állomány) időtartama nem haladhatja meg a 36 hónapot azzal, hogy kivételesen indokolt esetben, az MVM Zrt. Humán erőforrás Igazgatójának előzetes írásbeli jóváhagyásával, a 36 hónapos időtartam legfeljebb 60 hónapos időtartamra meghosszabbítható.

Az így létrejött határozott idejű munkaszerződés időbeli hatálya alatt a munkavállaló mentesítésre kerül a munkavégzési kötelezettség alól azzal a feltétellel, hogy a munkáltató a munkavállalót – szükség esetén – munkavégzésre behívhatja.

A rendelkezési állomány időtartama alatt a munkavállaló – a rendelkezési állományt megalapozó határozott idejű munkaszerződésben rögzített módon – havi alapbérre és jelen szabályozásban rögzített egyéb juttatásra jogosult.

2.1. A jogosultság feltételei

A munkáltató – a munkaviszony-megszüntetés különböző eseteinek és azok költséghatásainak elemzése alapján – annak a munkavállalónak ajánlhatja fel a rendelkezési állomány lehetőségét, akinek

- a munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerülne megszüntetésre,

- vagy az egészségi állapotában súlyos (de a C2 szintű rokkantságot el nem érő) állapotromlás következett be és a foglalkozás-egészségügyi szakorvos munkakörében alkalmasnak minősítette a munkavállalót.

Az a munkavállaló kerülhet – közös megegyezéssel – rendelkezési állományba, aki:

- a) az igénybevétel időpontjában a munkáltatónál határozatlan idejű munkaviszonyban áll,
- b) az igénybevétel időpontjában és azt közvetlenül megelőzően legalább 10 év folyamatos, az MVM Csoport munkáltatóinál megszerzett – ideértve az elismert iparági jogviszonyt is – munkaviszonnyal rendelkezik.
- c) rendelkezik a nyugdíjügyekben illetékes hatóság által kiállított szolgálati idő elismeréséről szóló határozattal, amely alapján megállapítható, hogy a munkavállaló a rendelkezési állomány kezdő napjától számított legfeljebb 36 hónapon belül megszerzi a hatályos társadalombiztosítási jogszabályok szerinti öregségi nyugdíjra vagy korhatár előtti ellátásra való jogosultságot.

A rendelkezési állományba kerülés során a rendelkezési állomány időtartama alatt járó (fizetendő) juttatások kalkulált bruttó költsége nem haladhatja meg a munkáltatói felmondás esetén fizetendő juttatások (ideértve a végkielégítést és a felmondási idő alatt fizetendő távolléti díjat is) bruttó költségét.

2.2. A rendelkezési állományba kerülés kezdeményezése

A társaság HR szakterülete - munkáltatói kezdeményezésre, vagy a munkavállaló ilyen irányú kérelme esetén a munkavállaló kezdeményezésére - megvizsgálja az öregségi nyugdíjra vagy korhatár előtti ellátásra való jogosultságot és megállapítja, hogy a munkavállaló rendelkezik-e a rendelkezési állomány igénybevétel minden szükséges feltételével, illetve számításokat végez a végrehajtás feltételeire.

A munkavállaló közvetlen felettese – illetve a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult vezető(k) – és a társaság HR vezetője közös írásbeli kezdeményezése az alábbi adatokat tartalmazza:

- a jogosultsági feltételek meglétének igazoltságát,
- indokolást, (számítások és az alkalmazás indokai)
- a javasolt havi alpbért,
- a munkavállaló által bejelentett és a munkáltató által nyilvánatartásba vett további munkaviszonyt, illetve munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyt – a bejelentés időpontjának megjelölésével,

amelyet a társaság első számú vezetője felé küld meg döntésre, a képviselőre jogosult szakszervezetnek a kezdeményezésről szóló, egyidejű tájékoztatása mellett.

A képviselőre jogosult szakszervezet munkavállaló beazonosítására alkalmas módon való tájékoztatásának feltétele, hogy az érintett munkavállaló a képviselőre jogosult szakszervezet tagja és írásbeli nyilatkozatban hozzájárult a tájékoztatás szakszervezet részére történő megküldéséhez. Hozzájáruló nyilatkozat hiányában a képviselőre

jogosult szakszervezet tájékoztatása csak az érintett munkavállaló személyét be nem azonosítható módon történhet.

A munkavállaló személyes konzultáció keretében – amelyen a munkavállaló kérésére az érdekképviselőt képviselője is jelen lehet – részletes tájékoztatást kérhet a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben őt érintő különböző lehetőségekről, a rendelkezési állomány feltételeiről, szabályairól, kapcsolódó jogokról és kötelezettségekről.

Az öregségi nyugdíjra vagy korhatár előtti ellátásra való jogosultságot a munkavállaló köteles igazolni a hatóság által kiállított, a szolgálati idő elismeréséről szóló határozattal, a HR szakterület részére történő bemutatással, továbbá a munkavállaló köteles tudomásul venni, hogy ezen határozatról a munkáltató másolatot készíthet és azt tárolhatja.

2.3. Döntés a rendelkezési állományba kerülésről

A jogosultsági feltételek megléte esetén a munkavállaló felettese(i) és a társaság HR vezetője javaslatának figyelembe vételével a társaság első számú vezetője dönt a rendelkezési állományba kerülésről, illetve annak feltételeiről.

A rendelkezési állományba kerülésre vonatkozó döntés a munkáltató egyedi mérlegelési jogkörébe tartozik.

A munkavállaló a munkáltató által tett munkaszerződés módosításra irányuló ajánlatára 15 munkanapon belül írásban köteles válaszolni.

A rendelkezési állományba kerülésről szóló döntésről a társaság HR vezetője köteles 5 napon belül írásban tájékoztatni az MVM Zrt. humán erőforrás igazgatóját.

2.4. Megállapodás a munkaszerződés módosításáról

A döntést követően a munkavállaló munkaviszonya határozott idejűvé módosul. A munkaszerződésben a határozott idő megjelölését oly módon szükséges meghatározni, hogy a munkaviszony az öregségi nyugdíj, illetve a korhatár előtt ellátás igénybevételét megelőző napon –legkésőbb a munkáltató által engedélyezett időtartam szerinti naptári napon – szűnik meg.

A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a HR szakterület készíti elő a munkavállaló munkaszerződésének módosítását, amely tartalmazza:

- b) a munkavállaló munkakörét, amely a korábbi munkaköre alapján kerül meghatározásra, illetőleg vezetői munkakör esetén a képzettségnek és gyakorlatnak megfelelő tanácsadói munkakört kell meghatározni,
- c) azt, hogy a rendelkezési állományba kerülést követően a munkavállaló köteles bejelenteni minden olyan információt a munkáltató részére, amely összefügg az

öregségi nyugdíjazásával vagy korhatár előtti ellátás igénybevételével, különösen a jogosultságával, annak várható idejével,

- d) azon kitélt, hogy amennyiben a nyugdíjjogosultság vagy korhatár előtti ellátás igénybevétele bármilyen körülmény miatt (beleértve a jogszabályváltozást is) a tervezettnél korábban bekövetkezik, a munkavállaló munkaviszonya a nyugdíjazást, illetve korhatár előtti ellátás igénybevételét megelőző napon szűnik meg.

Amennyiben a nyugdíjjogosultság vagy korhatár előtti ellátás igénybevétele bármilyen körülmény miatt (beleértve a jogszabályváltozást is) a tervezettnél később következik be, a felek kötelezettséget vállalnak a szerződés felülvizsgálatára.

- e) azt a kitélt, hogy a munkavállaló a határozott idejű munkaviszony lejáratakor nem részesülhet végkielégítésben, nem jogosult felmondási vagy felmentési időre, továbbá nem jogosult további, a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben – nyugdíjazás esetén fizetendő a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott – további juttatásra sem,
- f) azt a kitélt, hogy a munkavállaló csak olyan további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt tarthat fenn, illetve olyan tevékenységet folytathat, amelyet a munkáltató részére legalább a munkaszerződés-módosítást megelőző egy éve bejelentett, illetve amelyet a munkáltató nyilvántartásba vett, továbbá amelyet a munkaszerződés-módosítást követően létesít, amennyiben a rendelkezésre állás változatlanul biztosított és ahhoz a munkáltató hozzájárul.

2.5. A rendelkezési állományba kerüléshez kapcsolódó elszámolási szabályok

A rendelkezési állományba kerülés előtti utolsó napon/napig:

- a) a munkáltató kiadja a munkavállaló részére a rendelkezési állományba kerülés napjáig időarányosan járó szabadságot,
- b) a munkavállaló köteles a munkakörét, továbbá minden, a munkaviszonyával összefüggésben a birtokában levő dokumentumot, iratot, anyagot, információt – ide értve az elektronikus levelezést is – átadni a munkáltatói jogkör gyakorló vezetője által kijelölt személy részére, köteles továbbá a használatában lévő, elszámolási kötelezettséggel átvett eszközökkel a vonatkozó szabályozások szerint elszámolni.

Amennyiben a munkavállaló érvényes tanulmányi szerződéssel rendelkezik, felek azt közös megegyezéssel megszüntetik, amely alapján mindkét fél mentesül a tanulmányi szerződésben foglalt kötelezettségek alól.

Amennyiben a munkavállaló lakáscélú munkáltatói kölcsönben részesült és annak futamideje nem jár le a rendelkezési állományba kerülés napjáig, a munkavállaló a tartozását változatlan feltételekkel fizetheti tovább, illetve a felek megállapodhatnak a kölcsönszerződés módosításáról, amely alapján a munkavállalónak a rendelkezési állomány befejezésének időpontjáig kell visszafizetnie a tartozását.

2.6. A rendelkezési állomány idejére járó díjazás

2.6.1. Alapbér megállapítása

A rendelkezési állomány időtartamára járó alapbér mértéke – főszabály szerint – munkavállaló utolsó munkában töltött napját megelőző három naptári év december 31-én érvényes távolléti díj átlagának 60%-a, de legfeljebb az utolsó munkában töltött napon érvényes alapbér 150 %-a, de ez nem lehet kevesebb, mint az országos minimálbér.

A rendelkezési állományban lévő munkavállalókra nem terjed ki az éves bérmegállapodás hatálya.

2.6.2. További jogosultságok, illetve juttatások

A munkavállaló – a kollektív szerződésben vagy egyéb munkaügyi szabályzatban foglaltaktól eltérően – az alábbi juttatásokra jogosult:

- a) a munkáltatónál hatályos kollektív szerződés vagy belső szabályozás rendelkezései szerinti, az alábbi szociális juttatásokra – amennyiben az alábbi felsorolás eltérően nem rendelkezik, az aktív munkavállalókkal azonos feltételek szerint - :
 - önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói tagdíj hozzájárulás a 2.6.1. pont szerinti díjazás alapján,
 - csoportos életbiztosítás,
 - egészségbiztosítás,
 - önkéntes önszegélyező pénztári munkáltatói támogatás,
 - kizárólag a rendelkezési állományba kerülés évében a rendelkezési állományba kerülés időpontjáig számított időarányos 13. havi bér,
 - valamennyi üdülési kezdvemény, a nyugdíjasnak minősülő munkavállalókkal azonos feltételek szerint.

- b) a villamosenergia-iparban fennálló vagy eltöltött munkaviszonnyal összefüggésben igénybe vehető villamosenergia-vásárlási kedvezményről szóló 116/2007. (XII. 29.) GKM rendelet szerinti kedvezményes villamosenergia vásárlási kedvezményre.

Munkavégzésre történő behívás esetén a munkavállaló az alábbi juttatásokra jogosult a tényleges munkavégzéssel járó időszakban:

- munkaruhára, védőeszközre/védőruhára
- munkába járás költségtérítése
- kockázati biztosításra, amennyiben az adott munkakör a biztosítási körbe esik,
- az adott foglalkoztatásra előírt bérpótlékokra
- a munkavégzéshez kapcsolódó költségtérítésekre
- a tényleges munkavégzéssel járó időszakra arányos mértékben, jubileumi jutalomnak és törzsgárda jutalomnak nem minősülő jutalomra

(esetőlegesen, a hatályos vonatkozó szabályzatokban foglalt feltételek szerint)

- a tényleges munkavégzéssel járó időszakra arányos mértékben célprémiumra (esetőlegesen, a hatályos vonatkozó szabályzatokban foglalt feltételek szerint)

A munkavállaló a fentebbiekben felsoroltakon felül egyéb juttatásra nem jogosult, így nem jogosult különösen:

- a) 13. havi munkabérré,
- b) prémiumra (ide nem értve a célprémiumot), mozgóbérré, egyéb ösztönző kifizetésre,
- c) a jubileumi jutalomra,
- d) törzsgárda jutalomra,
- e) választható béren kívüli juttatások (VBKJ),
- f) a munkáltatónál hatályos kollektív szerződésben vagy belső szabályozásban a munkaviszony megszüntetése esetére járó bárminemű juttatásra.
- g) betegszabadságra és táppénzre, kivéve a behívás ideje alatt bekövetkezett üzemi balesetből eredő társadalombiztosítási ellátás, amelyre a jogszabályokban rögzítetteknek megfelelően jogosult a munkavállaló, a 2.6.1. pont szerinti alapbér szüneteltetése mellett.

A munkavállalót a rendelkezési állomány időtartamára szabadság nem illeti meg. Amennyiben az adott évben a rendelkezési állományban töltött napok száma nem éri el a 45 naptári napot, a behívás időtartama éves szinten meghaladja a 30 naptári napot a munkavállaló - a munkavégzés időtartamával arányos mértékben - jogosult szabadságra.

2.7. A rendelkezési állomány ideje alatt érvényesülő szabályok

2.7.1. Mentésülés

A munkavállaló – főszabályként – mentesül a munkavégzési kötelezettség alól azzal, hogy a munkálató munkavégzés céljával behívhatja a 2.7.2. pontban foglalt keretek között.

2.7.2. A munkavállaló kötelezettségei

A munkavállaló köteles

- az elérhetőségét biztosítani, így különösen köteles – az együttműködési kötelezettsége alapján – a laccíméről, tartózkodási helyéről, illetve azok változásáról a munkálatót (a HR szakterületet) haladéktalanul, de legkésőbb 8 napon belül írásban (ideértve az elektronikus levél küldését) vagy más igazolható módon értesíteni.
- a munkavégzésre történő alkalmatlanságáról (keresőképtelenségéről) a munkálatót haladéktalanul tájékoztatni,

- a munkakörre vonatkozó előírásoknak megfelelően a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon részt venni,
- évente egyszer, előzetesen egyeztetett időpontban – amennyiben a munkavállaló adott évben foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatra volt kötelezett, az igazolás leadásával egyidejűleg – köteles a munkáltatónál adategyeztetésre megjelenni. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató írásbeli felszólítás kézhezvételét követően 15 munknapon belül sem jelenik meg, a munkáltató azonnali hatályú felmondással élhet.

2.7.3. Behívás

Behívás esetén a munkavállaló a végzettségének, képezésének, szaktudásuknak, illetve tapasztalatának megfelelő munkakörben, illetve mentori tevékenységben foglalkoztatható a munkáltatónál, illetve az MVM Csoportba tartozó más társaságnál munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretein belül, de minden esetben legfeljebb a CSK SZ III. fejezet 3. pontjában rögzített mértékben, amely nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló számára.

A behívásról a munkáltató legalább 15 munkanappal korábban írásban (a munkavállaló által megadott lakcímre illetve tartózkodási helyére küldött levélben, postai úton, tértivevényvel vagy más igazolható módon) tájékoztatja a munkavállalót a munkakör, illetve a munkavégzés helyének meghatározásával.

Amennyiben a munkavállaló nem jelenik meg munkavégzésre, és igazolható módon nem tudja kimenteni magát, a munkáltató hátrányos jogkövetkezményként Mt. 56. §(2) bekezdésben foglalt keretek között csökkentheti a munkavállaló havi alaphétét, legfeljebb egy éves időtartamra. Ismételt esetben a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát (kötelezettségszegés).

A munkavégzés megkezdése előtt – amennyiben szükséges - orvosi alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni.

A munkavégzés idejére a ténylegesen végzett munka időtartamának arányában jogosult díjazásra a munkavállaló. A díjazást arra figyelemmel kell megállapítani, hogy munkavégzés időtartama esetén is a 2.6. pontban foglaltak az irányadóak.

2.7.4. További munkaviszony

A munkavállaló munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló bármely további jogviszonyt a munkáltató előzetes engedélyével és a rendelkezésre állás változatlan biztosításával folytathat.

A rendelkezési állomány időtartama alatt egyéb jogviszony létesítése – a munkáltató előzetes engedélyének hiányában – a munkaviszony azonnali hatályú felmondását alapozza meg a munkáltató részéről.

2.7.5. Létszámnyilvántartás

A munkahelyi létszámnyilvántartásokban, vagy létszámjelentésekben a rendelkezésre állási állományba került munkavállalókat a KSH munkaügyi statisztikai útmutatóban foglaltaknak megfelelően kell nyilvántartani.

A munkavállaló a rendelkezési állomány kezdő napjától a statisztikai állományi létszámból kikerül.

A behívás időtartamára a munkavállaló statisztikai állományba kerül.

2.8. A rendelkezési állomány, illetve a munkaviszony megszűnése

A rendelkezési állomány utolsó napján a munkavállaló munkaviszonya megszűnik.

A munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követő öt munkanapon belül adja át.

Amennyiben a rendelkezési állomány időtartama alatt:

- a) a munkáltató meg kívánja szüntetni a munkaviszonyt, az Mt. rendelkezései irányadóak azzal, hogy – a rendelkezési állományba helyezést megelőző költségkalkulációra is figyelemmel – a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben a munkavállalóval kötendő egyedi megállapodásban meghatározott, de legfeljebb a rendelkezési állományból hátralévő időre járó összeg fizethető ki. A munkáltató a munkaviszonyt kizárólag az MVM Zrt. Humánerőforrás Igazgatójának előzetes írásbeli jóváhagyásával szüntetheti meg;
- b) a munkavállaló meg kívánja szüntetni a munkaviszonyt, az Mt. rendelkezései irányadóak azzal, hogy – a rendelkezési állományba helyezést megelőző költségkalkulációra is figyelemmel – a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben legfeljebb a rendelkezési állományból hátralévő időre járó összeg 25 %-a fizethető ki.

A kifizetés jogcímét mind az a) mind pedig a b) alpont esetében végkielégítésként kell meghatározni.

2.9. Átmeneti rendelkezések

A szabályozás hatályba lépésekor már érvényben lévő előnyudíjazási esetekre a szabályozás nem vonatkozik.

ZÁRADÉK

Felek jelen 5. sz. CSKSZ mellékletet, 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

