

# VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS (VKSZ)

3. számú módosítás

**2008. február 12.**

**Az első (2010.ápr.10.) és második (2012.febr.09.)  
módosítással egybeszerkesztett szöveg**

## TARTALOMJEGYZÉK

### Megjegyzés:

1. Az anyag **zöld** színnel jelöli azokat a rendelkezéseket, amelyekben az eddigi tárgyalások során a Felek megállapodtak.
2. Az anyag **piros** színnel jelöli azokat a módosításokat, amelyeket a munkavállalói oldal javasol.
3. Az anyag **barna** színnel jelöli a munkavállalói javaslatok indoklását.

## **I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

|     |         |                   |          |
|-----|---------|-------------------|----------|
| I.  | FEJEZET | Bevezető rész     | 3. oldal |
| II. | FEJEZET | Szerződés hatálya | 5. oldal |

## **II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE**

|      |         |                                        |          |
|------|---------|----------------------------------------|----------|
| III. | FEJEZET | A felek együttműködésének alapelvei    | 6. oldal |
| IV . | FEJEZET | A felek közötti kapcsolattartás rendje | 7. oldal |

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

|               |                                                                                                               |           |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| V. FEJEZET    | Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek biztosítása.                                                | 11. oldal |
| VI. FEJEZET   | A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben                                 | 14. oldal |
| VII. FEJEZET  | A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések                                                             | 15. oldal |
| VIII. FEJEZET | Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai                                                                | 18. oldal |
| IX. FEJEZET   | A munka díjazása                                                                                              | 20. oldal |
| X. FEJEZET    | Szociális (béren kívüli) juttatások                                                                           | 24. oldal |
| XI. FEJEZET   | Az iparág szakmai tradícióinak ápolása                                                                        | 27. oldal |
| XII. FEJEZET  | Átmeneti rendelkezések                                                                                        | 28. oldal |
| MELLÉKLET:    | évenkénti Bér- és Szociális Megállapodások A szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek. | 29. oldal |
| FÜGGELÉK:     | A VTMSZ tagvállalatai                                                                                         |           |
| Záradék       |                                                                                                               | 30. oldal |

# I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

## I. Fejezet

### Bevezető rendelkezések

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

- A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, székhely: 6720 Szeged, Klauzál tér 9.), mint Alapszabálya alapján a villamosenergia-ipari társaságok érdekképviselőre jogosult munkáltatói érdek-képviselői szervezet, valamint
- az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ, székhely: 1031 Budapest, Szentendrei u. 207-209.), és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.)) mint Alapszabályaik alapján a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselőre jogosult szakszervezetek (továbbiakban: Felek)

úgyis, mint a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság két oldalát alkotó szervezetek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276.§-a és az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009.évi LXXIV. tv (továbbiakban: Ápb. tv.) 14.§-a alapján – a munkaviszonyból származó, vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályozása, és a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartásának szabályozása érdekében – Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoznak létre.

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

Jelen Szerződést aláíró szociális partnerek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Ápb. tv.17. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, illetve a Szerződés részét képező éves Bér- és Szociális Megállapodások TEÁOR'08 Villamosenergia-termelés,-ellátás című, 35.1 számú alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

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

A VKSZ-től – annak eltérő rendelkezése hiányában - a szűkebb hatályú (társaságcsoporti, vagy társasági, továbbiakban: helyi) kollektív szerződések, kollektív szerződéstől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el.

## **2. A Szerződés célja**

- 2.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének kialakítása érdekében a középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.
- 2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.
- 2.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.
- 2.4. A Munka Törvénykönyve által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.
- 2.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.
- 2.6 A munkavállalók szociális biztonsága megteremtésének elősegítése.
- 2.7 A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy - a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása. Jelen Szerződés az Mt.-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

## **II. Fejezet**

### **Szerződés hatálya**

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

1.1. A Szerződés hatálya a VTMSZ tagvállalataira terjed ki, továbbá mindazon gazdálkodó szervezetekre, amelyre hatályát az illetékes miniszter kiterjesztette.  
A VTMSZ tagvállalatainak felsorolását a Függelék tartalmazza.

1.2. \*

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

2.1. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 208. §. szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

#### **3. A Szerződés időbeli hatálya.**

3.1. Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

3.2. Jelen szerződés 2008. július 01-jén lép hatályba, ezzel egyidejűleg a felek által 1995. november 07-én kötött, 1998. május 19-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés hatályát veszti.

#### **4. A Szerződés közzététele**

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

#### **5. A Szerződés felmondása**

5.1 Jelen Szerződést 6 hónapos felmondási idővel lehet felmondani.

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

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

## II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

### III. Fejezet

#### A felek együttműködésének alapelvei

1. A szerződő felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.
2. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására. A szakszervezetek joggyakorlása nem irányulhat a munkáltatói szövetség, illetve a munkáltató rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes és a jelen Szerződésben szabályozott eszközei alkalmazásának tilalmát.
3. A kollektív munkaügyi viták megelőzésére kell törekedni. A felmerült kollektív vitákat lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni.
4. A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.
5. A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását, ennek során a munkáltatóval együtt kell működnie.

#### Általános indoklás:

A 206.§ az új Mt. munkaügyi kapcsolatokat szabályozó Harmadik része tekintetében az általános rendelkezésektől (XIX. fejezet), az üzemi tanácsra (XX. fejezet) és a szakszervezetekre (XXI. fejezet) vonatkozó szabályozástól való eltérést tiltja.

1.) Ezzel kapcsolatosban álláspontunk szerint – melyet munkaügyi szakértőként bejegyzett ügyvéd véleménye is alátámaszt a Munka Törvénykönyve ezen rendelkezését nem lehet úgy értelmezni, hogy a munkaadók, munkaadói szervezetek és a szakszervezetek közötti kapcsolatok szabályozása a köztulajdonban álló munkáltatóknál ne lenne lehetséges. Ez ugyanis többek közt ellentétes lenne a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló – Magyarországon a 2000. évi LXXIV. törvénnyel kihirdetett – 154. számú ILO egyezmény szabályozásával.

2.) Szeretnénk jelezni, hogy a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége – arra hivatkozással, hogy ezen szabályozás diszkriminatív és egyúttal a tulajdonosi joggyakorlás közvetlen lehetőségei miatt szükségtelen szabályozás – ezen szabályozás eltörlését illetőleg módosítását kezdeményezte a Dr. Czomba Sándor Úrnak, a Nemzetgazdasági Minisztérium államtitkárának írt levelében. A törlésre és módosításra vonatkozó indítvány indoklásából idézünk:

*„Megítélésünk szerint a törvény ezen rendelkezései diszkriminatívak amiatt, hogy a munkáltató tulajdonformája miatt tesznek különbséget az egyes munkavállalók, valamint szakszervezetek közt. Így indokolatlanul hátrányos helyzetbe hozza ezen munkavállalókat a szervezkedési jog, valamint a kollektív tárgyaláshoz való jog gyakorlása szempontjából is. A törvény indokolatlanul*

*korlátozza továbbá az ezen munkáltatóknál hatályban levő, illetve megkötendő kollektív szerződések hatókörét; továbbá indokolatlanul korlátozza a tulajdonosi jogokat gyakorló állam, valamint az önkormányzatok mozgásterét.*

*A jogalkotó a törvény Általános indokolásának 10. pontjában kifejtette, hogy a törvény „a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. [...] Jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.”*

*Az Általános indokolás 26. pontjában kifejtette továbbá, hogy „a törvény nem zárja ki a kollektív szerződéses megállapodások – e körben korlátozás nélküli – lehetőségeit... [...] A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a törvény szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek úgynevezett kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a törvény azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseltek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacconform megoldások alkalmazására korlátozza.”*

*Álláspontunk szerint ezen indokolásnak igaznak kell lennie a munka világra teljes egészében. Ezen elvek alkalmazása nem különülhet el aszerint, hogy köztulajdonban vagy magántulajdonban van-e az adott munkáltató. Ez annál is inkább aggályos, mert felveti a diszkrimináció és a versenysemlegesség megsértésének kérdését is.*

*A módosítást az is indokolja, hogy az állam tulajdonosi és közhatalmi szerepét nem szerencsés összekeverni. A törvényalkotás közhatalmi szerepből adódik, a szerződéses viszonyok tartalma ezzel szemben a tulajdonosi szerep alapján befolyásolható. Erre leginkább alkalmas a munkahelyinél magasabb szintű kollektív alku. A magasabb szinten kötött kollektív szerződések rendszere járulhat hozzá leghatékonyabban a kölcsönös érdekelttség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, lefedettségük növeléséhez.”*

*3.) A 206. §- ban foglalt rendelkezésekkel kapcsolatban hivatkozunk továbbá a LIGA Szakszervezetek ezen kérdésben Dr. Czomba Sándor foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár és Dr. Kardkovács Kolos foglalkoztatásért felelős helyettes államtitkár részére küldött levelében foglaltakra:*

*Előljáróban kiemelnénk a törvényalkotói indokolás egyes gondolatait:*

*„A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseltek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. Ez a lehetőség az elmúlt két évtized jogtudományos és jogalkotási törekvései körében több alkalommal megfogalmazódott, ám sikerre nem jutott. A Javaslát kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekelttség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez.”*

*„A hazai bírói gyakorlatban – a hatályos Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabálya hiányában is – megfogalmazást nyert az a jogtétel, amely szerint a munkajogban a polgári jog szabályai (és jogelvei) alkalmazandók, feltéve, hogy a munkajogi jogszabály eltérően nem rendelkezik, illetve a polgári jogi jogszabály alkalmazása nem ellenkezik az alapvető munkajogi jogelvekkel. A Javaslát erre a korábbi jogtételre támaszkodva fenntartja azt a megoldást, hogy a polgári jogi szabályok az Mt. mögöttes jogát képezik.”*

Az általános indokolás kollektív munkügyi kapcsolatokat érintő részében a törvényalkotó például kiemeli a munkaidő-kedvezmény pénzbeni megváltása vagy a kifogás mint megszünt jogintézmények kapcsán: „A Javaslat ugyanakkor nem zárja ki a kollektív szerződéses megállapodások - e körben korlátozás nélküli - lehetőségeit.”

Ugyancsak e részben olvasható: „A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a Javaslat szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a Javaslat azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseletek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacconform megoldások alkalmazására korlátozza.”

A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályok kialakításánál a jogalkotó korlátozni kívánta a felek szerződési szabadságát azzal, hogy egyes rendelkezésektől nem engedi az eltérést. Ez a megoldás egyrészt megakadályozza, hogy a törvényben szabályozott szakszervezeti jogok tekintetében a felek a szakszervezetekre kedvező megállapodást kössenek, másrészt azonban garanciát is teremt, mivel az eltérés a szakszervezetek hátrányára sem megengedett. Egyes munkáltatók értelmezése szerint azonban nem csak a törvényben foglaltak jogosítványok eltérő szabályozását tiltja a törvény e munkáltatóknál, hanem az új Mt.-ben egyáltalán nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok vagy a felek kapcsolatrendszerét érintő kérdések sem szabályozhatók érvényesen.

Ezzel szemben a mi értelmezésünk szerint a törvény 206. §-a, a törvény XXI. fejezetében foglalt szabályok kógeanciája azt jelenti, hogy például kollektív szerződésben sem lehet a törvényesnél eltérő mértékű munkaidő-kedvezményt biztosítani a szakszervezet számára, a törvényesnél több tisztségviselő nem jelölhető meg munkajogi védelemre jogosultként stb. Nem jelenti azonban azt, hogy a törvényben nem szabályozott kérdésekben nem állapodhatnak meg a felek. Utóbbira irányuló jogalkotói szándékot sem az indokolás nem tükröz, sem a törvény elfogadását megelőző tárgyalásokon nem merült fel ilyen értelmezés.

A kollektív szerződést érintően tartalmilag változatlan maradt a kollektív szerződés kötelmi részének tartalmára vonatkozó szabályozás, a kollektív szerződés itt szabályozhatja a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A hivatkozott 206. §-ban foglaltakon kívül a törvény egyebekben nem korlátozza a szerződő feleknek a kötelmi rész meghatározására irányuló akaratát. Amennyiben e szakasz úgy értelmeznénk, hogy a XXI. fejezetben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok vagy a felek kapcsolatrendszerét érintő kérdések nem szabályozhatók érvényesen, azaz e munkáltatóknál kollektív szerződés sem tartalmazhat egyéb, a törvényben nem szereplő szakszervezeti jogot vagy kötelezettséget, a kollektív szerződés kötelmi része alkalmatlan lenne funkciója betöltésére, a kötő felek jogainak gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását lényegében egyáltalán nem szabályozhatná. Például nem lenne lehetőség munkáltatói szintű érdekegyeztető fórum intézményesítésére, a felek nem tudnának megállapodást kötni a szakszervezet helyiséghasználatának részleteit illetően (mivel a törvény nem szabályozza például, hogy a munkáltató a helyiség infrastrukturális feltételeit is biztosíthatja, sem azt, hogy a szakszervezet esetleg köteles megtéríteni a helyiség rezsiköltségeit), kollektív szerződés még példálózóan sem sorolhatná fel, mely, a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban kérhet tájékoztatást a szakszervezet a munkáltatótól stb.



Álláspontunk szerint a 206. § azért sem értelmezhető szűken, mert a megszorító jogértelmezés a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98., illetve a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. számú ILO egyezményeik sérelmére vezetne.

4.) Fontosnak tartjuk továbbá Dr Czomba Sándor Úr válaszának beidőzését is az adott témában:

Elnök Úr további kérdése - a 163/2012. ikt számú levelében - arra irányul, hogy a Mt. 206. §-át lehet-e tágan értelmezni, mert a megszorító jogértelmezés a szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog elveit sértené.

A szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében a Mt. garanciális indokok alapján korlátozza a XIX-XXI. fejezetektől való eltérést, kiszámíthatóbbá téve ezáltal a felek kollektív alkudozások jog gyakorlásának kereteit.

A Mt. 206. §-ával összhangban a Mt. XIX-XXI. fejezeteitől a köztulajdonban álló munkáltatóknál nem lehet eltérni, tehát az azokban foglalt jogoktól és kötelezettségektől eltérő szabályozás nem megengedett. Elnök Úr levelében megfogalmazott példával élve, így nem lehet a törvényesnél eltérő mértékű munkaidő-kedvezményt biztosítani a szakszervezet számára, illetve nem jelölhető meg a törvényesnél több tisztségviselő munkajogi védelemre jogosultként.

A Mt. 277. §-a alapján tehát lehetősége van a feleknek arra, hogy a Mt-ben nem szabályozott kérdésekben megállapodjanak annyiban, amennyiben az nem valósít meg eltérést a Mt. 206. §-ában megjelölt fejezetektől. A Mt. 277. § (1) bekezdésének kiüresítését jelentené e tekintetben az, ha a Mt. XIX-XXI. fejezeteiben foglalt jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének feltételeit nem lehetne kollektív megállapodásban részletezni. Ebből következően a XXI. fejezetben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok vagy a felek kapcsolatrendszerét érintő kérdések akkor szabályozhatóak érvényesen a kollektív szerződésben, ha azok nem eredményeznek eltérést az adott fejezetben foglalt rendelkezésektől.

A fentiek alapján összefoglalva megállapítható, hogy a Mt. irányadó rendelkezéseivel összefüggésben jogalkotási feladatok nem indokoltak.

Budapest, 2012. augusztus 24.,

Üdvözlettel:

Dr. Czomba Sándor



5.) Ezzel kapcsolatos összegzett álláspontunk megegyezik Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd Úr, bejegyzett munkaügyi szakértő véleményével, melyet az alábbiakban idézünk:

„A helyzet ..... az, hogy – kizárólag az Mt. 206. §-ának fényében vizsgálva – a villamosipari ágazati KSZ valamennyi rendelkezése érvényes, hiszen a magánmunkáltatókra az Mt. 206. §-a nem vonatkozik, így ezen okból a jogszabályba ütközés miatti érvénytelenség (semmisség) kérdése fel sem vetődik. Az ágazati KSZ egyes szabályai (az Mt. 206. §-a által érintett rendelkezések) azonban részlegesen hatálytalanok (ún. részleges személyi hatálytalanság) lesznek a köztulajdonban álló munkáltatókkal szemben. Ez akkor is így van, ha ezt az ágazati KSZ külön kimondja és akkor is, ha nem.”

Az adott módosítási javaslat indoklása:

A VKSZ II. rész III. fejezet 5. pontja azt tartalmazza, hogy a „szakszervezet vállalja, hogy a Mt.-ben biztosított ellenőrzési jogának gyakorlása során a munkáltatóval együtt működik”. Való igaz, hogy az új Mt. már nem tartalmazza a szakszervezet azon jogát, hogy a munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását ellenőrizze, így a VKSZ hivatkozott rendelkezése valóban kiüresedik. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a Felek ne állapodhatnak meg a munkakörülményekre vonatkozó szabályok érvényesülésének ellenőrzési lehetőségéről illetve módjáról.

A szakszervezeti ellenőrzési jogával kapcsolatosan hivatkozunk Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd Úr, bejegyzett munkaügyi szakértő álláspontjára:

*„A szakszervezetek ún. ellenőrzési jogával kapcsolatban hadd mutassak rá mindenekelőtt a következőre:*

*Egyfelől, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga nem sui generis (önálló) jog, hanem ún. származtatott jogosultság. Olyan nevesített jog, mely akkor is megilleti a szakszervezetet, ha a jogszabályok külön nem nevesítik. Másfelől pedig, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga inkább valamiféle megvizsgálási-meggyőződési jogként értendő-értelmezendő, hiszen sem tartalmát, sem lehetséges jogkövetkezményét tekintve nem azonos a hatóságok ellenőrzési jogával, jogkörével.*

*Az ún. ellenőrzési jog része (részjogosítványa) egy általános, magasabb szintű szakszervezeti jognak: jog a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban való képviseléséhez. E szakszervezeti jogot a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve is ismeri [Mt. 272. § (6) bek.].*

*Az ellenőrzés kérdésköre tipikusan a munkavállalók munkakörülményeit érintő jogokkal, a munkavállalók e körben való képviselésével összefüggésben vetődik fel. Nem véletlen, hogy ugyanezen összefüggésben fogalmazta meg a szakszervezetek ún. ellenőrzési jogát a korábban hatályos Mt. is. Az ún. ellenőrzés célja a munkavállalói panaszok megvizsgálása, azok alapossága (alaptalansága) felől való meggyőződés. Eszköze lehet személyes eljárás (személyes szemrevételezés, meggyőződés, tapasztalás, mérés) és a szabályok végrehajtásáról való tájékoztatáskérés is. Mindkettőre továbbra is lehetőség van, hiszen ezektől a jelenleg hatályos Mt. sem zárja el a szakszervezeteket. Ami a személyes eljárást illeti, a szakszervezeti tisztségviselő szabadon beléphet és mozoghat a munkáltató területén, belépése és mozgása célhoz nem kötött; mivel belépése célhoz nem kötött, a panasszal érintett munkakörülményeket is szemrevételezheti, megvizsgálhatja, megmérheti stb. Joga van persze (továbbra is) arra is, hogy ne személyesen, hanem a munkáltató útján való tájékozódás útján szerezzen ismereteket. Hiszen „a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet” [Mt. 272. § (4) bek.], s hogy ezt mi végett teszi, saját belátására van bízva (a tájékoztatás kérése tárgykörhöz kötött, ám célhoz nem kötött).*

*Megjegyzem végül, hogy a szakszervezetek ún. ellenőrzési, valójában inkább a munkakörülményekről való meggyőződési-tájékoztató joga saját értelmezésem szerint nemcsak jog, de annyiban kötelesség is, hogy amennyiben a szakszervezet a munkakörülményekre vonatkozó kifogásait a hatóságok esetleg a nyilvánosság előtt kívánja megfogalmazni, úgy a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megkívánja, hogy a lehetőségeihez mérten előzetesen meggyőződjön-tájékoztadjon állításainak valóságtartalma felől. Ésszerűtlen lenne, ha ettől őt a jogalkotó elzárná, hiszen ezzel együtt a szakszervezet jóhiszemű és tisztességes eljárás iránti kötelezettségét is erodálná, a szakszervezetet felelőtlennek tenné (bármely légből kapott információt azonnal a nyilvánossághoz lehetne továbbítani, hiszen azt megvizsgálni úgyse tudja). Ez nyilvánvalóan nem cél.”*

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



## IV. Fejezet

### A felek közötti kapcsolattartás rendje

#### 1. A kapcsolattartás célja és módja

##### 1.1. A kapcsolattartás célja

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

##### 1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja

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

#### 2. A felek tárgyalási kötelezettsége

##### 2.1. A tárgyalási kötelezettség tárgya

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

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

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

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

###### 2.2.1. Tárgyalások tartalma

Az évenkénti bér- és szociális tárgyalások – megállapodásra törekedve – az alábbi kérdésekre terjednek ki:

- a) A villamosenergia-iparban a keresetszínvonal növekedés mértékére vonatkozó ajánlás;
- b) az ágazati bértarifa rendszer bértételeinek felülvizsgálata,
- c) az iparági alkalmazandó kötelező legkisebb munkabér (minimálbér);
- d) az iparágban alkalmazandó garantált és ajánlott bérminimumok a foglalkoztatottak azon csoportjainál, amelyeknél országosan kötelező, vagy ajánlott értéket jogszabály előír;
- e) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értékének kötelező minimuma;
- f) a jóléti-szociális juttatások 1 főre jutó értéke növelésének ajánlott mértéke;
- g) az inflációkezelés, vagy annak társasági hatáskörbe való utalása.

###### 2.2.2. Tárgyalások megkezdése, javaslatétel

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat a kötelező legkisebb munkabérre és a garantált bérminimumra vonatkozó rendelet

(továbbiakban: Rendelet) megjelenését követő 2 héten belül, annak hiányában azelőző év december 15-ig meg kell kezdeni a szociális partnerek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.

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

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

Felek tárgyalócsoporthai kötelesek minden tőlük elvárhatót megtenni annak érdekében, hogy a tárgyév január 1-jétől hatályos ágazati Bér- és Szociális Megállapodás tárgyév január 15-ig, de legkésőbb a Rendelet megjelenését követő 2 héten belül felek között létrejöjjön. A szociális partnerek tagszervezetei kötelesek minden tőlük telhetőt megtenni, hogy a helyi, tárgyév egészére vonatkozó bér- és szociális megállapodások tárgyév február 28-ig megszülessenek.

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

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

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

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

### 2.3. Új VKSZ kötésére vonatkozó eljárási szabályok

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

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

### 2.4. A VKSZ módosítására vonatkozó eljárási szabályok

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

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

#### 2.5. Konfliktus helyzetre vonatkozó eljárási szabályok

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

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

### 3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

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

3.2. Az információkérés címzettje köteles a választ – a 3.1.pontban rögzített körben nem alkalmazva az Mt. 234. § (1) bekezdésében foglaltakat, de a 234.§ (2)-(3) bekezdéseire figyelemmel – az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, elsősorban elektronikus formában megküldeni.

3.2 Az információkérés címzettje köteles a választ – a 3.1.pontban rögzített körben nem alkalmazva az Mt. 234. § (1) bekezdésében foglaltakat, de a 234.§ (2)-(3) bekezdéseire figyelemmel – az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, **elsősorban** elektronikus formában megküldeni.

3.3. A VTMSZ – a tagvállalataira részletezve –a Szerződést kötő szakszervezetek külön kérése nélkül évente tájékoztatást ad az átlagkereset, az **alkalmazásban állók statisztikai állományi** létszáma, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig.

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

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

### 4. Eljárás döntésképtelenség esetén

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

## **5. Eljárás sztrájk esetén**

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

## **6. A Felek titoktartási kötelezettsége**

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

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

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

## V. Fejezet

# Az érdekképviselési szervek működési feltételeinek biztosítása

## 1. Tárgyi feltételek biztosítása

A szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen, - a helyben szokásos minőségben és módon- biztosítja, beleértve a helyiségeket, iroda eszközöket, a távközlés lehetőségét, internet és e-mailszolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. A munkáltató érdekkörébe eső érdekképviselési tevékenység esetében térítésmentesen, a helyben szokásos minőségben és módon biztosítja a közlekedést. Az igénybevétel részletes feltételeit külön megállapodásban vagy kollektív szerződésben kell rendezni

## 2. Információk biztosítása

### 2.1 Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

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

- a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,
- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,
- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.
- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentést. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

### 2.2 \*



### 3. Munkaidő kedvezmény és fizetett szabadság biztosítása

- 3.1. A szakszervezetet megillető munkaidő kedvezmény és rendkívüli fizetett szabadság mértékének megállapítása éves szinten történik a tárgyév január 1-jei munkaviszonyban álló taglétszám alapján.
- 3.2. Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíttetni kívánja a munkavégzési kötelezettség alól, úgy a munkáltató a mentesítés részletfeltételeire vonatkozó külön megállapodás alapján, a szakszervezetet egyébként megillető munkaidő kedvezmény terhére ehhez hozzájárul.
- 3.3. A munkaidő-kedvezmény idejére a tisztségviselőt átlagkereset illeti meg.
- 3.4. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra.  
Aláíró felek kijelentik, hogy a szociális partnerek, helyi szinten ettől eltérő megállapodást is köthetnek. Ennek mértéke azonban csak akkor lehet alacsonyabb, ha a fel nem használt munkaidő megváltásáról is megállapodnak a felek, illetve, ha ezen mérték biztosítását az Mt. nem teszi lehetővé. A munkaidő mértéke azonban ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint az Mt.-ben meghatározott munkaidő kedvezmény mérték.
- 3.5. A szakszervezetek részére összesen - képzés, továbbképzés céljára - a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján minden tíz szakszervezeti tag után évente egy munkanap fizetett szabadság vehető igénybe.

### 4. A VAPB-ben résztvevő ágazati szakszervezetek pénzügyi támogatása

- 4.1. A VTMSZ a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke a VTMSZ tagvállalatainak az előző évi átlagos statisztikai létszámára vetítetten 4000 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét, annak inflációs korrekciós növelése érdekében a felek időszakonként felülvizsgálják. Azon munkáltatók, akik nem tagjai a VTMSZ-nek, de vonatkozik rájuk a VKSZ – az átlagos statisztikai létszámunkra vetítetten, az e pontban meghatározott mértékben és módon - a jogosultak részére megfizetik a támogatást.

Az ágazati szakszervezetek közötti megosztásról az ágazati szakszervezetek megállapodnak. Az e témájú megállapodást, a VÁPB ágazati szakszervezetei együttes aláírással legkésőbb július 1-jéig megküldik a VTMSZ elnöke és az érintett munkáltatók részére.

A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.

#### 4.2. \*

Indoklás:

A VKSZ III. rész V. fejezet tekintetében az alábbiakban fejtjük ki véleményünket:

Mint már utaltunk rá, az új Mt. általános indoklása többek közt tartalmazza: „A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításban a Javaslat szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a Javaslat azt, reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviselőt aktivitását a munkavilágának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piaci konform megoldások alkalmazására korlátozza.”

1.) Az Mt. 272.§ (8.) bekezdés szerint: *„A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek- képviselői tevékenysége céljából használhassa.”*

Ebből a szabályból, az idézett általános indoklásból, valamint a „szerződési szabadság elve”-ből következik álláspontunk szerint az, hogy a munkáltató és a szakszervezet szabadon állapodhat meg arról, hogy a szakszervezet a munkáltató helyiségeit - érdek-képviselői tevékenysége céljából - milyen feltételekkel használhatja. Ezen megállapodás így kiterjedhet arra is, hogy a helyiségnek milyen felszereltséggel, milyen infrastruktúrával, milyen eszközökkel kell rendelkeznie, annak érdekében, hogy az érdek-képviselői tevékenység ellátható legyen.

Ezen megállapodás lehet külön szövegezett megállapodás, de része lehet a kollektív szerződés kötetmi részének is, hiszen az új Mt. 277.§ (1.) bekezdése értelmében a kollektív szerződés normatív és kötetmi részből állhat.

Tekintettel arra, hogy a KSZ kötési jogosultság nemcsak a munkahelyi szakszervezeteket, hanem az Mt. 276 § (1.)bekezdés b) pontja alapján a szakszervezeti szövetségeket is megilleti (akár társaságcsoporthoz szintű, akár ágazati szintű a szakszervezeti szövetség), így a helyiség használat tekintetében ezen szakszervezeti szövetségek is megállapodhatnak egy vagy több munkáltatóval vagy munkáltatói szövetséggel.

2.) Fentiekre tekintettel álláspontunk az, hogy a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés V. fejezetének 1) pontja nem ellentétes az Mt. ide vonatkozó szabályozásával és nem esik az Mt. 206.§ tiltó rendelkezése alá sem, hiszen az új Mt kifejezetten a munkáltatóval történő megállapodás szerint teszi lehetővé a helyiség használatát a szakszervezet(ek) számára.

A VKSZ tehát szabályozhatja – akár a jelenlegi formában is, az Mt. szabályaival összhangban – a helyiséghasználatot, valamint ezen szabályozásra tekintettel lehetőség van mind munkahelyi, mind csoportszinten, hogy a szociális partnerek e kérdésben konkrét megállapodásokat dolgozzanak ki és írjanak alá.

3.) Hivatkozni kívánunk még a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége - melynek tagjai a villamosenergia-iparban működő társaságok - által kiadott munka törvénykönyvi magyarázatra is, mely a 272.§ kapcsán az alábbiakat rögzíti: „A szakszervezet korábban is jogosult volt a munkáltató helyiségének használatára.. A törvény egyértelműen rögzíti a – korábbi szabályokon felül -, hogy itt a helyiséghasználat az érdek-képviselői ellátása céljából kerül rendelkezés bocsátásra. A szakszervezet(ek) és munkáltatók közötti megállapodásban –

vagy a kollektív szerződés kötelmi részében – a helyiség és eszközhasználaton túl érdemes lefektetni a szakszervezeti jogok gyakorlásának rendjét is.”

4.) Végül utalunk Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd Úr, bejegyzett munkaügyi szakértő e témával kapcsolatos álláspontjára, mely szerint:

*„ ... a korábban hatályos és a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve tartalmában és szövegezésében is azonos szabályt ad a szakszervezetek helyiséghasználatára nézve (egyedül a szórend eltérő):*

*„A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviselési tevékenysége céljából használhassa.” [korábbi Mt. 24. § (2) bek.] illetve*

*„A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.” [új Mt. 272. § (8) bek.]*

*Minden szabályozási elem azonos: (i) mind munkaidőben, mind azt követően (ii) megállapodás alapján (iii) érdekképviselési célokra (iv) jogosult a szakszervezet használni a munkáltató helyiségeit. Mivel szabályozásban változás nincs, ezért a munkáltatói helyiségek érdek-képviselési tevékenység céljából való használatának kérdésében a munkáltató oldalán esetleg tapasztalható változás jogszabályi változással nem indokolható.”*

5.) A VKSZ III. rész V. fejezetének 3.1. pontjában jelölt időpont megegyezik az új Mt. 274.§ (2) bekezdésében foglaltakkal. Ami különbség, hogy a hivatkozott jogszabályi hely a „rendkívüli fizetett szabadság” terminológiát nem használja. Ez a szabályozás álláspontunk szerint nem ellentétes az új Mt. szabályozásával, a jelenlegi tartalmú szabályozás megmaradása függ az ezen fejezet 3.5. pontjában rögzített szabály további sorsától.

6.) Véleményünk szerint VKSZ III. rész V. fejezet 3.3. pont szabályozása nem ellentétes az új Mt. szabályozással, hiszen az Mth. 9.§ (1)bek. b.)pontja a törvény erejénél fogva érvényesíti a változást a KSZ-ek illetve a felek megállapodását illetően, hiszen ezen jogszabályi hely kimondja, hogy ahol Kollektív Szerződés vagy a Felek megállapodása átlag keresetet említ azon távolléti díjat kell érteni. E vonatkozásban azonban álláspontunk szerint támogatható, ha az” átlagkereset” helyett „távolléti díj”-at tartalmazna a szabályozás.

7.) A VKSZ III. rész V. fejezet 3.4. pont vonatkozásában megállapítható, hogy az új Mt. 274.§ (2) bekezdése alacsonyabb szinten határozza meg a munkaidő kedvezmény mértékét, mint a VKSZ rendelkezése, de az új Mt. nem tiltja, hogy a Felek ettől eltérjenek. Az is egyértelmű, hogy ezen szabályozás tekintetében érvényesül az új Mt. 206. §-ban rögzített korlátozás. Ennek ellenére úgy látjuk, hogy arra figyelemmel, hogy a villamosenergia-iparban magántulajdonban lévő társaságok aránya és súlya meghaladja köztulajdonban lévő társaságok arányát, súlyát, a szabályozás törlése nagyobb jogsérelmet okozna, mint annak megtartása. Ezért azt javasoljuk, hogy maradjon meg a szabályozás azzal, hogy ezen mértéknél alacsonyabb szinten is meg lehet állapodni a szociális partnereknek akkor, ha a törvény miatt ez a mérték nem biztosítható, vagy bizonyos feltételek esetén. Garanciális szabályként ugyanakkor rögzítsük, hogy a munkaidő kedvezmény mértéke az Mt. ben meghatározott mértéknél semmiképp nem lehet kevesebb.

8.) A VKSZ III. rész V. fejezet 3.5. pontjában foglaltakkal kapcsolatosan álláspontunk megegyezik az előző pontban leírtakkal. Megjegyezzük, hogy mivel az új Mt. nem szabályozza az oktatás, továbbképzés céljára vonatkozó fizetett szabadság biztosítását, álláspontunk az, hogy ezen rendelkezés nem ellentétes az új Mt. szabályozásával és nem esik az Mt. 206. §-nak tiltó

rendelkezése alá sem, figyelemmel a VKSZ III. rész V. fejezet 1. pontjával kapcsolatban leírtakkal is.

9.) A VKSZ III. rész V. fejezet 4. pont tekintetében rögzítjük azon álláspontunkat, hogy a törölni javasolt szabályozás nem ellentétes az új Mt. szabályozásával és nem esik az Mt. 206.§ tiltó rendelkezéseinek hatálya alá sem, figyelemmel a már kifejtettekre. Ennek ellenére javaslatot teszünk a pont újra szabályozására figyelembe véve Dr Pál Lajos ügyvéd Úr véleményét.

10.) Végezetül beidézzük Dr. Pál Lajos ügyvéd Úr e szabályozás tervezettel kapcsolatosan rögzített álláspontját:

„Megnéztem. A 1. ponttal kapcsolatban az az észrevételem, hogy a közlekedési költségek viselését itt kellene rendezni nem külön megállapodásban. ez utóbbi jogi természete számomra nem egyértelmű.

Azt továbbra is fenntartom, hogy a köztulajdonban állók számára a munkaidő-kedvezmény tekintetében nem lehetséges az eltérés.

A pénzügyi támogatás kapcsán álláspontom az, hogy amennyiben nem a munkáltató, hanem a munkáltatói szövetség adja, az nem sérti a köztulajdonban állókra vonatkozó külön szabályozást!”

A munkavállalói oldal pénzügyi támogatásra vonatkozó javaslata harmonizál az európai értékrenddel és gyakorlattal, támaszkodik a magyar Miniszterelnök együttműködésre vonatkozó bejelentésére is. Az önkéntes alapú befizetés figyelembe veszi az egyes gazdasági társaságok teherbíró képességét .

A támogatás lehetőséget biztosít a szociális párbeszéd magas szintű működtetésére, a szakmailag megalapozott álláspontok kialakítására. Segíti a szakszervezeti kommunikáció minőségét, továbbra is lehetőséget nyújt a munkáltatói tevékenység és gazdasági filozófia tagság általi megismerésére. Ez segíti a kitűzött gazdasági célok elérését.

A képzések és oktatások elősegítik a munkajog széles körű korrekt megismerését és alkalmazását.

## **VI. Fejezet**

### **A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben**

- 1.1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkaadók vállalják, hogy a társaságok foglalkoztatási kérdéseiről, így különös tekintettel az önálló gazdasági társaságokba való kiszervezésekre, helyi szinten rövid és középtávú foglalkoztatási megállapodást kezdeményeznek.
- 1.2. A foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodásban, amennyiben az új munkahelyen is szükségessé válik a létszámleépítés, rögzítik a munkáltató általi felmondás esetén megillető juttatások pénzügyi, fedezeti garanciájának a módját.
- 1.3. A megváltozott gazdasági helyzethez történő munkavállalói alkalmazkodóképesség elősegítése érdekében a munkaadók törekednek a munkavállalók át-, illetve továbbképzésére.
- 1.4. A munkáltató létszámleépítése során, a megtartás szempontjából, mint előnyben részesítésre alapul szolgáló okot figyelembe kell venni olyan körülményeket, mint a munkavállaló szakképzettsége, magas szintű szakmai elismertsége, az ágazatban, illetve a munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalata, munkateljesítménye.
- 1.5. Ha valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során az alábbi humánus megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:
  - rendelkezési állományba helyezés (előnyugdíjazási rendszer működése esetén),
  - részmunkaidős foglalkoztatás,
  - belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
  - munkahely teremő beruházások létesítése,
  - áttelepülési támogatás,
  - elhelyezkedési tanácsadás,
  - átképzés, átképzési támogatás.

#### **Indoklás:**

Elfogadva a munkáltatói oldal érvelését a VKSZ III. rész VI. fejezet 1.5. pontjával kapcsolatosan rögzíteni kívánjuk, hogy a korengedményes nyugdíjazás, mint jog intézmény megszűnt, így ennek alkalmazása nem lehetséges. Ugyanakkor hasonló céllal, más jellegű szabályozás elképzelhető. Erre tekintettel javaslatot teszünk a VKSZ III. rész VII. fejezet 8. pontjának módosítására.

## VII. Fejezet

### A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

#### 1. A munkaviszony létesítése

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

A munkaszerződésben meg kell határozni:

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

#### 2. Írásba foglalási kötelezettség

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

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

#### 3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nőnek, **várandóssága** megállapításától a gyermek egyéves koráig - a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell **felajánlani**. Ha **az állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges**, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell. **A mentesítés idejére alaphétét illeti meg. Amennyiben a felajánlott munkakört a munkavállaló nő nem fogadja el őt az alaphét 80%-a illeti meg.**

Az ideiglenesen **más munkakörben foglalkoztatott** nő munkabére nem lehet kevesebb, mint korábbi átlagkeresete.

#### 4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmondással a munkaviszonya

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

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

- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,
- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.

## 5. A felmondási idő

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

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

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

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

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

6.3. A Munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

Indoklás:

Lásd a III rész IX fejezetének 4. pontjához írt indoklást.

## 7. Végkielégítés

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

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

- 3 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló 3 havi,



|         |   |   |   |   |          |
|---------|---|---|---|---|----------|
| - 5 év  | " | " | " | " | 4 havi,  |
| 10 év   | " | " | " | " | 6 havi,  |
| - 15 év | " | " | " | " | 8 havi,  |
| - 20 év | " | " | " | " | 10 havi, |
| 25 év   | " | " | " | " | 12 havi  |

átlagkeresete.

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

- a) öregségi nyugdíjra, továbbá
- b) keredvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

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

## 8 . Rendelkezési állomány

8.1. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló kérelmére őt rendelkezési állományba helyezi:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,
- ha a munkavállaló megszakítás nélküli vagy három műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál feltéve, hogy a munkavállalónak a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2 A munkáltató felmondása szándéka esetén, ha a munkavállaló

- a jelenlegi munkáltatónál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet és a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra, vagy
- a jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet és a reá irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint 5 éve van hátra

kérheti a rendelkezési állományba helyezését, amelyet a munkáltató köteles megtenni.

8.3. A Rendelkezési állomány részletes szabályai vonatkozásában a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodást kötnek. A rendelkezési állomány időszakára kifizetett juttatás összege nem lehet kevesebb, mint a Kollektív Szerződésekben a munkaviszony megszüntetése esetén kifizetendő járandóság összege.”



## Indoklás:

A munkáltatói oldal érvelését elfogadva egyetértünk a korengedményes nyugdíjra vonatkozó szabályozás törlésével. Ugyanakkor fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a Felek többször leszögezték; a korengedményes nyugdíj intézmény rendszerének – mint foglalkoztatáspolitikai eszköznek a - megszüntetését nem tartották és nem tartják indokoltnak és készek a VKSZ ezzel kapcsolatos jelenlegi szabályozás visszaállítására, ha a törvényi feltételek ezt lehetővé teszik. A munkavállalói oldal erre tekintettel is javasolja, hogy a törvényes feltételek bekövetkezéséig is alkalmazzanak a Felek foglalkoztatáspolitikai eszközt, annak érdekében, hogy a létszámcsökkentések végrehajtásának humánus eszközei között továbbra is lehetőség legyen – a munkavállaló kérése esetén - a munkavégzés alóli mentesítés és ellátás biztosítása mellett a munkaviszony fenntartására, a munkaviszony megszüntetése helyett, a munkavállalókra irányadó nyugdíjkorhatár eléréséig. Hasonlóan a korengedményes nyugdíj igénybevételéhez, ugyancsak legyen lehetőség bizonyos feltételek fennállása esetén arra is, hogy a munkavállaló kérésére alkalmazni kelljen ezen jogintézményt.

## VIII. Fejezet

### Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai

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

- 1.1. A teljes **napi** munkaidő mértéke 8 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.  
A helyi KSZ-ben, **munkaszerződésben** ennél rövidebb **teljes napi** munkaidő is megállapítható.  
A készenléti jellegű munkaköröket a helyi KSZ-ben meg kell határozni.  
A többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókéval.  
Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.
- 1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát.  
Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.
- 1.3. A helyi KSZ-ekben javasolt pontosan meghatározni az általános munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.
- 1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi KSZ-ekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

#### 2. A rendkívüli **munkaidő**

- 2.1. Rendkívüli munkaidőnek **az Mt. 107.§-ában foglaltak minősülnek, különösen a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli munkaidő, és az ügyelet időtartama, a munkavégzéstől függetlenül. ( A készenlét alatti munkavégzés időtartama a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőnek minősül.).**

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

- 2.2. A rendkívüli munkaidő tartama – a korlátozás alá nem eső kivételével - nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.
- 2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelésére az Mt. 108. § (2) bekezdése szerinti okokból kerül sor.
- 2.4. A rendkívüli munkaidőt a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére
- a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása,
  - elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése,
  - üzemzavar elhárítás,
  - helyi KSZ-ben szabályozott egyéb esetekben,
- miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

### 3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság

- 3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat.  
A szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi KSZ rendelkezései szerint jogosultak pótszabadságra.
- 3.2. Évi 3 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi KSZ-ben javasolt meghatározni.
- 3.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.
- 3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezte esetén:
- házasságkötése esetén 2 nap
  - gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) 3 nap.

### 4. A szabadság kiadás szabályai

- 4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Legalább 12 munkanap szabadságot a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.

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

## IX. Fejezet

### A munka díjazása

#### 1. Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alapbérek

##### 1.1 Ágazati Bértarifa Rendszer

A Felek külön megállapodásával létrejött Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok (társaságcsoporthoz) munkaköreiket az ÁBTR-ben meghatározott **Ágazati Munkakör-értékelési Rendszer** szerint értékelik, s az értékelés eredményeként az ugyancsak az ÁBTR-ben meghatározott **négy bérosztály** valamelyikébe sorolják.

##### 1.2 Alkalmazható legkisebb alapbérek (ágazati bérminimumok)

Felek az évenkénti **Ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban** az ÁBTR bérosztályaihoz (a munkavállalók bérosztályok szerinti csoportjaihoz) ágazati bérminimumot határoznak meg, amely bérminimum az adott bérosztályba tartozó munkakörökben foglalkoztatottak számára az **alkalmazható legkisebb (garantált) alapbért** jelentik.

A megkötött ágazati Bér- és Szociális Megállapodások jelen VKSZ **Mellékletét** képezik.

##### 1.3 Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott határnappal – biztosítani kell. Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembe vételével alkalmazandó:

- a) Részmunkaidős foglalkoztatottakra a munkaidővel arányosan csökkentett bérminimumok alkalmazandók.
- b) A gyakornokok bérminimuma az általuk ellátott munkakörhöz tartozó ágazati bérminimum 80 %-a.
- c) Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90 %-a alkalmazandó.
- d) Az ágazati bérminimumoknak az ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévén belül másképp is megállapíthatja.
- e) Az ágazati bérminimumok a csődeljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak.

#### 2. Bérpótlékok

##### 2.1 Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06. 00-ig) – ha műszakpótlékra nem jogosult - a munkavállalót 20 %-os bérpótlék illeti meg.

2.1.2. Rendszeresen változó kezdetű (Mt. 141.§ (2) bek.) munkaidő-beosztásban dolgozóknál

- a) a 18.00 és 06.00 óra közötti munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke 40 %.
- b) \*
- c) A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45 %-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében további műszakpótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi Kollektív Szerződés szerinti műszakpótlék.

## 2.2 Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

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

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

- Az első 2 rendkívüli munkaóra után az alapbér 50 %-a
- A 3-4 órában végzett rendkívüli munka után az alapbér 70 %-a
- 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén az alapbér 100 %-a.

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett – a helyi KSZ rendelkezése, vagy a felek megállapodása alapján – a munkavállaló részére szabadiidő jár.

2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

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

### 2.2.3 Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés idejére a munkavállalót 225 %-os pótlék illeti meg.

## 2.3. Készenléti, ügyeleti pótlék

### 2.3.1. Készenléti pótlék

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

### 2.3.2. Ügyeleti pótlék

- munkanapokon az alpbér 40 %-a
- pihenő- és munkaszüneti napokon az alpbér 45 %-a
- ha a munkavégzés tartama nem mérhető az alpbér 50 %-a.

## 3. Munkaszüneti napi pótlék

3.1. Munkaszüneti nap miatt kiesett időre távolléti díj jár.

3.2. Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző munkavállalót 150 %-os pótlék illeti meg.

Indoklás:

A VKSZ III. rész IX. fejezet 3. pontjának módosítását támogatjuk és javasoljuk kiegészíteni egy új ponttal a jelen fejezet 4. pontjának módosításának indoklásában foglaltakra tekintettel.

## 4. Távolléti díj

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

### 4.1. A távolléti díj számítása a VKSZ-ben a

- III. rész V. fejezet 2.3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 6.3. pontja,
- III. rész VII. fejezet 7.2. és 7.3. pontjai,
- III. rész IX. fejezet 3.1. pontja

vonatkozásában az alábbiak szerint történik.

4.1.1. A távolléti díj számítás alapja az irányadó időszakra kifizetett munkabér.

4.1.2. A munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

4.1.3. A távolléti díj számításánál időbér esetén az alpbért a távolléti díj esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

4.1.4. A távolléti díj számítás alapja az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

4.1.5. Ha munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, a távolléti díj számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.

4.1.6. Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak a számítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a 4.1.8. pont szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell a számításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

4.1.7. Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb a 4.2 szerint számított távolléti díj illeti meg.

4.1.8. Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó távolléti díjat úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszakai munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban-munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

4.1.9. Az a naptári negyedév – a 4.1.5. szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

4.1.10. A 4.1. pont esetében egy havi távolléti díjon a munkavállaló egy napi távolléti díjának a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi távolléti díj kiszámításánál a 4.1.8. bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó távolléti díj összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű estén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi távolléti díj az egy órára megállapított távolléti díj a munkaidő mértékének szorzata.

4.2. A 4.1. pontban nem nevesített esetekben a távolléti díj számítása az Mt. szabályai szerint történik az alábbi eltérésekkel:

4.2.1. A távolléti díj számításánál azt a munkabért is figyelembe kell venni, amelyre a munkavállaló a távollét tartalmára munkavégzés hiányában is jogosult.

4.2.2. A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 20%-ának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.

4.2.3. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi 50 óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendel el

4.2.4. Ha a munkavállaló tárgyévét megelőző évben több mint 50 óra – a munkaidő beosztástól eltérő, illetve munkaidő kereten felül elrendelt – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést teljesített, távolléti díjának megállapításánál rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A



kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban – a munkaidő beosztástól eltérő, illetve a munkaidő kereten felül elrendelt – rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés 100 óránál kevesebb volt az alapbér 4%-a; ha 100 óra vagy ennél több volt az alapbér 7%-a. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenő napon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszám határokat arányosan kell figyelembe venni.

Indoklás:

A VKSZ III. rész IX. fejezet 4. pontjának törlésére vonatkozó javaslatot elfogadni nem tudjuk. Ezzel kapcsolatosan rögzítjük, hogy az új Mt. hatályba lépésétől megszűnik a korábbi Mt. 152.§-ban szabályozott átlagkereset jogintézménye. A változást 9.§ (1) bekezdés b) pontja a törvény erejénél fogva érvényesíti a kollektív szerződéseket és a Felek megállapodását illetően. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a távolléti díj számítására vonatkozó szabályozást törölni kellene a VKSZ-ből. Sőt....!

1. Az új Mt. hatályba lépéséről és az átmeneti rendelkezésekről szóló törvény magyarázatához kiadott szakmai anyag az alábbiakat fogalmazza meg:

*„A rend kedvéért megjegyezzük, hogy a munkaszerződés és a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérő rendelkezéseket tartalmazhat, tehát elvben jogszerű annak a kikötése, hogy a munkavállalót a korábbi Mt. által számított átlag keresete illeti meg, praktikusánakként, hogy a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésbe foglalják a korábbi Mt. 152.§-nak rendelkezéseit, ezt tekintik a távolléti díjnak.”*

Ebből következik, hogy a szociális partnerek szabadon állapodhatnak meg a távolléti díj tartalma tekintetében. Olyan távolléti díj meghatározása és közös, a VKSZ-ben történő rögzítése szükséges, mely nem okoz kereset csökkenést a munkavállalók számára.

2. A módosítás elfogadása azt jelentené, hogy a munkavállalók jövedelme bizonyos esetekben (amikor eddig átlagkeresetet kellett fizetni) jelentősen, míg egyéb esetekben (amikor eddig távolléti díjat kellett fizetni) a törvényi szintre csökkenne.

2.1 Mikor csökkenne jelentősen? A VKSZ

- III. rész V. fejezet 2.3. pontja (a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményének ideje),
- III. rész VII. fejezet 3. pontja (a más munkakörben foglalkoztatott nők munkabérének garanciája),
- III. rész VII. fejezet 7.2. és 7.3. pontjai (végkielégítés)

esetében.

2.2 Mikor esne a törvényi szintre?

- a munkáltató rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli kötelező mentesítés időtartamára,
- a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén,
- a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén,
- állampolgári kötelezettség teljesítése esetén,
- közeli hozzátartozó halála esetén járó két munkanapra,

- kötelező orvosi vizsgálat és véradás idejére,
- munkaszüneti nap miatt kiesett munkaidőre,
- szabadság idejére,
- szoptatási munkaidő kedvezmény idejére,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli mentesítés időtartamára,
- betegszabadság tartamára, (VKSZ III. rész IX. fejezet 5 pont)
- ÜT elnökének és tagjainak munkaidő kedvezményének időtartamára
- munkaszüneti napon, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés idejére (VKSZ III. rész IX. fejezet 2.2.3.)

Az általunk javasolt szabályozás biztosítja, hogy a munkavállalók jövedelempozíciója ne romoljon. Ugyanakkor e szabályozás - álláspontunk szerint - nem sért semmilyen jogi normát.

#### 4. Betegszabadság

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

#### 5. 13. havi fizetés

6.1 A munkáltató – a 6.3 és 6.4 alatti kivételekkel - 13. havi fizetést fizet a munkavállalóknak, amelynek számítási alapja a munkavállaló alaphére, s amelyet **legkésőbb** a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi Kollektív Szerződésben lehet megállapodni.

6.2. Helyi kollektív szerződéses szabályozás hiányában

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

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

**6.4 Helyi kollektív szerződés a 13. havi fizetés helyett más juttatás(oka)t is megállapíthat, de ez nem eredményezheti a munkavállalók jövedelmének csökkenését.**

## **X. Fejezet**

### **Szociális (béren kívüli) juttatások**

#### **1. A Szociális juttatások minimális szintje**

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

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

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

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

- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonsága, illetve jóléti szintje emeléséhez,
- nem tartoznak a munkabér fogalomkörébe,
- nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez. .

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

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

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

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

2.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **4. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése**

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

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

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

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

## 5. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

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

### Indoklás:

A VKSZ III. rész X. fejezet 5. pontjának törlésére vonatkozóan jelezte még a munkáltatói oldal, hogy ezen rendelkezést a köztulajdonban lévő társaságok nem teljesíthetik, hiszen az a szakszervezetek számára olyan többlet jogosultságot biztosít, amelyek túl mennek a Munka Törvénykönyve által előírtakon ezért a 206. §-ban foglaltakra tekintettel érvénytelenek a köztulajdonban álló társaságokra.

Ezzel szemben mi csak megismételni tudjuk a már korábban kifejtetteket. Ez a fajta szemlélet ellentétes az új Mt. indoklásában rögzítettekkel, szerződéses szabadság elvével. Álláspontunk, hogy ez a rendelkezés sem sérti az új Mt. szabályait és nem vonatkozik rá az új Mt. 206.§-ban rögzített korlátozás sem. Egyébként ez a szabályozás az egyetlen olyan szabályozás a VKSZ-ben, amely értelemszerűen csak a köztulajdonban lévő társaságok esetében értelmezhető, így a munkáltatói indok helyessége esetén - amit mi vitatunk - valóban a törvény erejénél fogva érvénytelenné válna.

## XI. Fejezet

### Az iparág szakmai tradícióinak ápolása

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviselői szervekkel közösen megszervezi a **munkavállalók, illetve családtagjaik szabadideje hasznos, kellemes eltöltését célzó** „Villamos Napot”. **A pontos elnevezésről és a program** részleteiről a helyi KSZ-ben javasolt megállapodni.

#### Indoklás:

A VKSZ III. rész XI. fejezet módosítása - nevezetesen a *„pontos elnevezésről”* kifejezés beiktatása a szabályozásba - gyengíti a XI. fejezet címében megfogalmazott cél teljesülését. Egyebekben támogatjuk a szabályozás módosítására tett javaslatot.

## XII. Fejezet

### Átmeneti rendelkezések

1. \*

2. \*

3. A VKSZ 3. sz. módosítása 2013. január 1-én lép hatályba.

4. A\* jelölt rendelkezéseket a jelenlegi (3. számú) módosítás hatályon kívül helyezte.

5. Felek vállalják, hogy a 2013. január 1-én módosuló V. fejezet 3.4, pontjában, foglalt – a szakszervezeteket megillető – többlet juttatás, vagy az azokat helyettesítő, kiváltó juttatás további biztosítására irányuló tárgyalásokat helyi szinten – a megegyezésre törekedve – a VKSZ 3. sz. módosításának Felek döntéshozó szervei által történt jóváhagyását követő 4 hónapon belül lefolytatják.

6. A VKSZ V. fejezet 4. pontjában rögzített pénzügyi támogatás szervezési és technikai feladatairól és a részletszabályokról a Felek a VKSZ jelenlegi módosításának hatályba lépését követően tárgyalásokat folytatnak és szándékuk szerint 4 hónapon belül megállapodást kötnek.

Indoklás:

A VKSZ III. rész XII. fejezet 4. pontjában jelezni lenne szükséges a hatályon kívül helyezés tényét.

A VKSZ III. rész XII. fejezet 5. pontjában foglaltakat részben szükségtelennek tartjuk.

A VKSZ III. rész XII. fejezet 6. pontjában szükséges annak rögzítése, hogy tárgyalást kell folytatni és meg kell állapodni arról, hogy az V. fejezet 3. pontban rögzített új szabályokat hogyan lehet, illetve kell végrehajtani.

Végezetül általános indoklásként rögzíteni kívánjuk: a VKSZ módosításhoz konszenzusra van szükség. Ennek kialakítása során figyelembe kell venni az európai megállapodásokat, a kormány által meghirdetett elveket, továbbá mindkét fél érdekeit. Ez vezethet a munkabéke megtartásához, mely az ágazati tárgyalások során az elmúlt 20 év munkáját alapvetően jellemezte. Az új Mt. harmonikus beültetése az ágazati szerződésekbe közös érdek. Az idejét

múlt szövegelemeket törölni, illetve módosítani célszerű, de ez nem vezethet indokolatlan munkavállalói érdek sérelemhez.

## 1. FÜGGELÉK

A VTMSZ tagvállalatai:

- Budapesti Elektromos Művek Nyrt.
- E.ON Dél-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- EDF DÉMÁSZ Zrt.
- E.ON Észak-dunántúli Áramhálózati Zrt.
- Észak-magyarországi Áramszolgáltató Nyrt.
- MVM Magyar Villamos Művek Zrt.
- MAVIR Magyar Villamosenergia-ipari Átviteli Rendszerirányító Zrt.
- Mátrai Erőmű Zrt.
- MVM OVIT Országos Villamostávvezeték Zrt.
- MVM Paksi Atomerőmű Zrt.
- E.ON Tiszántúli Áramhálózati Zrt.
- Vértesi Erőmű Zrt.
- EDF DÉMÁSZ Hálózati Elosztó Kft.
- MVM GTER Gázturbinás Erőmű Zrt.
- Tiszavíz Vízerőmű Kft.
- Tatabánya Erőmű Kft.
- ELMŰ Hálózati Kft.
- Émász Hálózati Kft.
- Dunamenti Erőmű Zrt.
- E.ON Energiatermelő Kft.
- Budapesti Erőmű Zrt.
- Pannon Hőerőmű Kft.



## Záradék

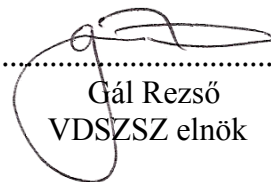
A Szerződő Felek a megújított Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést – egyetértésük jeléül – 2008. február 19-én aláírták:

Munkáltatói részről:

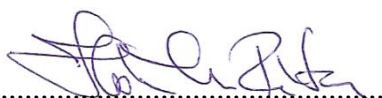


dr. Janka Mária  
VTMSZ elnök

Szakszervezeti részről:



Gál Rezső  
VDSZSZ elnök



Rabi Ferenc  
BDSZ elnök



Egyed Ferenc  
LIGA VHSz elnök

A VKSZ záradékát is módosítani szükséges.