

## 1. sz. melléklet:

- Megállapodás a korengedményes nyugdíj alkalmazásáról az MVM Zrt-nél

A munkáltató részéről történő rendes felmondás esetén, ha a munkavállaló rendelkezik korengedményes nyugdíjhoz szükséges törvényi feltételekkel és  
- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet, 3 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt, vagy jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt kérheti korengedményes nyugdíjazását, amihez a munkáltató köteles hozzájárulni a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése mellett.

- Megállapodás a társasági előnyudíjazási rendszer bevezetéséről az MVM Zrt-nél

amely létrejött a MVM ZRt. Kollektív Szerződést kötő Felek között az alábbi témakörökben:

- I.) A megállapodás tárgya, célja, hatálya
- II.) A MVM ZRt. előnyudíjazási rendszere  
Előnyudíjazási állományba kerülés (munkavégzés alóli teljes felmentéssel)  
Rendelkezésre állási állományba kerülés (munkavégzés alóli részleges felmentéssel)
- III.) Az előnyudíj rendszer igénybevételére vonatkozó általános szabályok, feltételek:
- IV.) Az igénybevétel eljárási rendje
- V.) Általános rész

### I.) A megállapodás tárgya , célja, hatálya

A Társaság a piaci követelmények és a tulajdonosi elvárás miatt, a folyamatos technikai fejlődés adta lehetőségeket figyelembe véve, a működési folyamatok újragondolásával a költség csökkentésére vonatkozó intézkedéseket kell, hogy megtegyen. Ezen intézkedések létszámcsökkenéshez vezethetnek, melyekkel kapcsolatban a Társaság célja az érintett munkavállalók helyzetének méltányos kezelése.

Jelen megállapodás célja a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő, a Társaság iránti elkötelezettségét hosszabb munkaviszonnal bizonyító idősebb munkavállalói korosztály védelme a létszámcsökkentés miatt kialakuló nehéz élethelyzet kapcsán.

Az előnyudíjazási rendszer alkalmazásának alapelvei.

A társaság e rendszer működtetésével kívánja biztosítani:

- a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek alkalmazásának bővítését;
- az életpálya elismerését, a munkából való fokozatos, méltányos kivonulás lehetőségét;
- a létszámcsökkentés humánus végrehajtását;
- létbiztonság teremtését a nyugdíjas évek, illetve az újabb foglalkoztatás eléréséig.

A társaság a rendszer szabályait úgy igyekszik kialakítani, hogy az megfelelő rugalmasságot biztosítson az egyes munkavállalók számára legkedvezőbb konstrukció kiválasztására.

A rendszerbe kerülés nem alanyi jogon történik. A munkáltató döntési jogkörébe tartozik, hogy ennek lehetőségét felajánlja a munkavállalónak, az előnyugdíj igénybe vételére ugyanakkor csak a munkavállalóval történő közös megegyezés alapján kerülhet sor.

A megállapodás hatálya:

A Megállapodás 2006. április 1-től határozatlan időre érvényes.

A Megállapodás hatálya a Társasági KSz hatályával egyezik meg.

## II. A MVM ZRt. előnyugdíjazási rendszere:

A Társaság előnyugdíjazási rendszere két elemből áll:

- a.) Előnyugdíjazási állományba kerülés (munkavégzés alóli teljes felmentéssel),
- b.) Rendelkezésre állási állományba kerülés (munkavégzés alóli részleges felmentéssel).

A Társaság és a munkavállaló közös megegyezése esetén lehetőség van a két állomány közötti váltásra.

Mindkét állomány igénybe vételére csak a nyugdíjba vonulást közvetlenül megelőzően van lehetőség.

### a). Előnyugdíjazási állományba kerülés

A Társaság a munkavállalót az előnyugdíjazási rendszerbe kerülés időpontjától a nyugdíjba vonulás időpontjáig felmenti a munkavégzés alól.

A felmentés idejére fizetendő előnyugdíj havi mértéke az igénybe vétel kezdő évében a táppénz alapjául szolgáló bruttó havi átlagkereset 60 %-a, amely összeg azonban nem lehet kevesebb a Társaságra hatályos mindenkorai minimálbérnél. Az irányadó átlagkereset összege megegyezik a munkába töltött utolsó nap átlagkereset összegével.

Az előnyugdíj összege minden év január elsejével a megelőző évi - a KSH által hivatalosan közzétett - fogyasztói árindex (infláció) mértékével növekszik. A rendezésre a társasági besorolási bérfejlesztéssel egyidejűleg kerül sor, január 1-jei visszamenőleges hatállyal.

A munkavállaló a felmentés kezdő napjától a statisztikai állományi létszámból kikerül.

A munkavállalót megillető egyéb juttatások:

Jogosult az önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói támogatásra az előnyugdíj összege alapján.

Jogosult az önkéntes egészségpénztári munkáltatói alaptagdíj-támogatásra, de nem jogosult a munkáltatói többletagdíj-támogatásra.

Jogosult az önkéntes önszegélyező pénztári munkáltatói támogatásra.

A megállapodás szerinti, munkavégzés alóli felmentés idejére 13. havi fizetés nem jár, azonban a rendszerbe lépés évében, a ledolgozott idővel arányosan megilleti a munkavállalót.

Üdülési kedvezmények változatlan szabályok szerint illetik meg a munkavállalót. Az előnyugdíjazási rendszer igénybe vételének időtartama alatt a munkavállaló – a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés és a vonatkozó rendelet szabályai szerint - jogosult a „C” típusú alkalmazotti tarifa szerinti áramdíjkedvezményre. Választható béren kívüli juttatásra (VBKJ) a munkavállaló nem jogosult. A fentiekben felsorolt juttatásokon kívüli az egyéb jóléti, szociális juttatásokra a KSz szabályai szerint, az aktív munkavállalókkal azonos feltételek szerint illetik meg a munkavállalót.

#### b ) Rendelkezésre állási állományba helyezés

Azon munkavállalók, akik a rendszerbe lépés feltételeinek minden tekintetben megfelelnek, ám őket a munkáltató részidőben munkavégzésre – más, munkakörben / munkahelyen - igénybe tudja venni, rendelkezésre állási állományba kerülnek. A rendelkezésre állási állomány abban különbözik az előnyugdíj állománytól, hogy nem a teljes időtartam alól történik a munkavégzés alóli mentesítés. A munkavállaló, közös megegyezés esetén, havi 40 óra időtartamú munkavégzésre kötelezett és az e feletti időtartamra mentesül a munkavégzés alól. A ledolgozandó munkaidő ledolgozása munkaidőkeretben is elrendelhető, tehát ennek megfelelően a ledolgozandó évesen 12 heti munkaidő összevonhatóan is kiadható a KSz vonatkozó szabályai szerint.

A munkavállaló a munkavégzés alóli felmentési időre az előnyugdíjazási állomány esetén járó leírt juttatásokat kapja, erre az időszakra a statisztikai állományi létszámból kikerül.

A munkavégzés időszakában alapbére és a KSz szerinti pótlékok illetik meg. A munkavállalót a munkavégzés arányában időarányos szabadság illeti meg, amit tárgyévben, a ledolgozandó munkaidőkeret terhére ki kell adni és azt a munkavállalónak ki kell vennie.

A munkavégzés időszakára az előnyugdíjazási állományban járó juttatásokon felül a munkavállalót megillető egyéb juttatások:

A munkavállalót a 13. havi fizetés a munkában töltött idővel arányosan illeti meg.

Az étkezési hozzájárulás a munkában töltött időre megilleti a munkavállalót.

A munkavállaló a munkával töltött idővel arányosan jogosult az önkéntes egészségpénztári munkáltatói többlettagdíj-támogatásra és a VBKJ összegére.

Munkába járási költségtérítés a munkavégzési napokra illeti meg a munkavállalót.

A munkavégzés időszakában, a munkavállalóra a munkaszerződése szerinti munkaköre alapján kockázati biztosítás érvényes, amennyiben az adott munkakör a biztosítási körbe esik.

#### III.) Az előnyugdíj rendszer (előnyugdíjazási állomány, rendelkezésre állási állomány) igénybevételeire vonatkozó általános szabályok, feltételek:

##### 1.) Időtartam

a). Az előnyugdíjazási állomány, illetve rendelkezésre állási állomány összes időtartama nem haladhatja meg a 48 hónapot, de maximum a nyugdíjba vonulás időpontjáig (korengedményes, előrehozott, öregségi nyugdíj) adható.

b). Korengedményes nyugdíj igénybevétele esetén a Társaság által támogatott korengedményes nyugdíj és az előnyugdíjazási/rendelkezésre állási állomány összigdíjtartama nem haladhatja meg a 60 hónapot.

## 2.) Az igénybe vétel feltételei:

A munkavállaló rendelkezik a Nyugdíjbiztosítási Igazgatóságtól a szolgálati idő elismeréséről szóló határozattal (a munkavállalóknak a társaságnál működő Nyugdíjelőkészítő Bizottság fenti határozat beszerzéséhez teljes körű segítséget nyújt), így megállapítható, hogy mikor válik korengedményes nyugdíjra, vagy előrehozott öregségi nyugdíjra jogosulttá.

A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a korengedményes, vagy előrehozott nyugdíjra való jogosultsága megnyílásával a nyugdíjat azonnal igénybe veszi. A munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntetik meg a felek. A munkaviszony megszűnésekor ennek megfelelően sem végkielégítés, sem felmentési idő nem illeti meg a munkavállalót.

Az igénybe vétel időpontjában a munkavállaló a Társaságnál határozatlan idejű munkaviszonyban áll.

A munkáltató a rendszerbe kerülést felajánlja a munkavállalónak. A rendszerbe kerülés a munkáltató egyedi mérlegelési jogkörébe tartozik, a szabályozásban lefektetett eljárási rend és feltételrendszer figyelembe vételével. Alanyi jogon nem támasztható igény.

### A döntés szempontjai:

a munkavállaló munkahelyének átszervezés, működési ok, vagy egyéb gazdasági érdek miatti megszüntetése,  
a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkezett súlyos (de a rokkantságot el nem érő) romlás.

A rendszerbe kerülésről történő döntés joga – a szervezeti egységek vezetőinek ajánlása figyelembe vételével – a Vezérigazgatóé, az Üzemi Tanács (ÜT) és a Szakszervezet(ek) véleményének előzetes meghallgatása mellett.

A rendszerbe kerülés csak a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése esetén történhet. Az igénybe vétel feltétele az erről szóló megállapodás aláírása mindkét fél részéről.

A munkavállaló a rendszerbe kerülés évében öt időarányosan megillető rendes szabadságot kivette.

A felmentés előtti utolsó napon a munkavállaló:

a nevében lévő eszközökkel, tartozásaival elszámol,  
a társasági engedélyeket leadja (pl. vállalati belépő, gépkocsivezetési engedély, stb.)

Bármely feltétel teljesítése alól csak az Vezérigazgató írásbeli engedélye adhat felmentést.

## 3.) Az előnyugdíjazási rendszer igénybe vételének megszűnése

Megszűnik az előnyugdíjazási rendszer szerinti juttatás a munkavállaló munkaviszonya megszűnésének napjával.

Ettől eltérően a munkavállaló halála esetén a Társaság az előnyugdíjat a tárgyhónap végéig a munkavállaló örökösének folyósítja.

#### 4.) A rendszer igénybe vételét kizáró okok:

A munkavállaló munkavégzésre irányuló jogviszonyt csak a munkáltató engedélyével létesíthet. Az engedélyeztetés elmulasztása a munkaviszony azonnali, rendkívüli felmondását indokolja a Társaság részéről.

#### 5.) Az előnyugdíjat igénybevevők státusa

A társadalombiztosítás szempontjából az előnyugdíjazási rendszer igénybe vételének időtartama biztosított időnek számít. (pl.: a szolgálati időbe is beleszámít)  
A munkavállalót a felmentési idő tartamára – munkavégzési kötelezettség hiányában – táppénz nem illeti meg.

#### 6.) A munkaviszonyt érintő egyéb eljárási szabályok:

Az előnyugdíjat a Társaság havonta utólag, a Kollektív Szerződésben meghatározott bérfizetési napon utalja át a munkavállaló pénzintézeti számlájára.

Korengedményes nyugdíjazás esetén a munkáltató kötelezettséget vállal a korengedményes nyugdíj összegének egyösszegű átutalására a Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság felé.

Az előnyugdíj összege adó- és járulékköteles, a munkavállaló ezek fizetésére kötelezett.

A Társaság a munkaviszonyban álló munkavállalók esetében érvényes általános szabályok szerint vonja le és fizeti az adó- és járulékterheket és jár el az adóelszámolás tekintetében.

A megállapodás szerinti munkavégzés alóli felmentés idejére szabadság nem jár (Munka Törvénykönyve (Mt.) 130.§). A rendszerbe lépés évében a munkavállalót időarányosan megillető szabadságot a rendszerbe lépés évében, a rendszerbe lépést megelőzően ki kell adni és azt a munkavállalónak ki kell vennie. Járandóságot meghaladó igénybe vétel esetén a visszavonás automatikusan megtörténik.

A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből reá háruló kötelezettségek alól. A munkavállaló jogosult a Társaság munkavállalóinak szervezett rendezvényeken részt venni.

A munkavállaló a hivatalos ügyek intézésére köteles a munkáltatóval egyeztetett időben és helyen a munkáltatónál megjelenni.

A munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor kapja kézhez.

#### 7.) Egyéb feltételek

A rendszerbe került munkavállaló újbóli munkába állítására nincs lehetőség. Megállapodás csak hónap első napjától köthető, visszamenőleges megállapodás nem lehetséges.

### IV. Eljárási rend, előkészítés

Azon munkavállalók esetében, akiknek munkahelye/munkaköre a munkáltató működésével kapcsolatosan megszűnik, személyre szólóan tájékoztatást kapnak a munkaviszony megszűnéssel kapcsolatosan felmerülő különböző lehetőségekről.

Azon munkavállalók esetében, akiknek a munkáltató felajánlja az előnyügdíj rendszerbe kerülést, az alábbi teendőkre van szükség:

A munkavállaló vezetője javaslatot tesz a munkavállaló előnyügdíj vagy rendelkezésre állási állományba kerülésére (ez utóbbi esetben a foglalkoztatás indoklása, helyszíne, időszaka is a javaslat része kell, hogy legyen).

A munkavállaló a társaság segítségével beszerzi a szolgálati idő elismerést (Humánerőforrás gazdálkodási szakterület).

A Humánerőforrás gazdálkodási szakterület megállapítja, hogy a munkavállaló rendelkezik-e az előnyügdíj-rendszer igénybevételének minden feltételével. Megállapításra kerül a nyugdíj igénybevétel lehetséges időpontja.

A Humánerőforrás gazdálkodási szakterület személyre szólóan kiszámolja a munkaviszony megszüntetés különböző eseteinek hatását a munkavállalóra. Az ÜT és Szakszervezet értesítése megtörténik.

A Vezérigazgató az előkészített anyagok, az ÜT és Szakszervezet véleményének ismeretében dönt a munkavállaló rendszerbe kerülésének felajánlhatóságáról.

A munkavállaló – szükség szerint személyes konzultációval – részletes tájékoztatást kap a Humánerőforrás gazdálkodási szakterülettől az őt érintő különböző alternatívákról.

A rendszerbe lépés a személyre szóló megállapodás aláírásával kerül elfogadásra. A rendelkezési állományba kerülő munkavállalóval a munkavégzési hely és betöltendő munkakör változása esetén a munkaszerződés módosítására az állományba kerülést megelőzően kell, hogy sor kerüljön.

A rendszerbe lépést megelőzően szükséges elszámolásokról szóló munkahelyi igazolásokat a Humánerőforrás gazdálkodási szakterülethez kell eljuttatni.

A rendelkezési állományban lévő munkavállalók részére a munkaidő ledolgozása munkaidőkeretben is történhet. Az elrendelt munkavégzésről a munkavállalót a munkavégzés megkezdése előtt két héttel, munkaidőkeret elrendelése esetén egy hónappal, írásban (bizonyíthatóan) értesíteni kell. Az elrendelésről ezzel egyidejűleg a Humánerőforrás gazdálkodási szakterületet is értesíteni kell.

A munkavégzés dokumentálása a Társaságnál szokásos módon történik (munkalap/bérlap, stb.).

A munkahelyi létszámnyilvántartásokon, illetve a létszámjelentéseken az előnyügdíjazási, illetve rendelkezésre állási állományba került munkavállalókat jelölni kell (felmentési időt, illetve munkaidőt/szabadságot).

## V. Általános rész

Az állami nyugdíjrendszer szabályainak változása esetén jelen megállapodás érintett pontjait aláíró felek újratárgyalják.

Jelen Megállapodás (a mellékletek nélkül) a Társaság Kollektív Szerződésének mellékletét képezi.

Felek megállapodnak, hogy az előnyügdíjazási illetve rendelkezésre állási állományba kerülő munkavállalókat csak a megállapodás szerinti juttatások illetik meg, a Kollektív Szerződés e témájú egyéb szabályai rájuk nem vonatkoznak.

Jelen Megállapodás felmondására a Kollektív Szerződés felmondására vonatkozó szabályozás az irányadó.